



© Millerand/NAJA

FAIRE FRONT POUR L'ÉCOLE

Dossier de presse
Rentrée 2024



SOMMAIRE

ÉDITO	2
ZOOMS	4
1 Pour l'école publique	5
2 Métier enseignant, l'urgence d'un choc d'attractivité	8
POUR LES ÉLÈVES, FAIRE FACE AUX MESURES INÉGALITAIRES	12
3 Évaluer ou piloter ?	13
4 Des programmes en marche arrière	15
5 Autorité n'est pas autoritarisme	17
6 Une école pour toutes et tous : des promesses non tenues	19
7 Pour une politique nationale d'éducation prioritaire ambitieuse	21
8 Enfants, des droits bafoués	23
9 Des moyens à nouveau en recul	25
RESPECTER LE MÉTIER ET LES PERSONNELS FACE À LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	28
10 Un déclassement salarial qui se poursuit	29
11 Dégradation des conditions de travail	31
12 Un métier sous contrôle	34
13 L'envolée des recrutements sous contrat	36
14 L'égalité professionnelle : une priorité loin de se concrétiser	38
15 Quelle formation pour quel métier ?	40
L'ÉCOLE EN CHIFFRES	42
16 L'ÉCOLE EN CHIFFRES, RENTRÉE 2024	43
17 ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER (EFE) : LA PRIVATISATION EN MARCHÉ	50
18 LES INÉGALITÉS SOCIALES D'APPRENTISSAGE	52
ANNEXE	56
LA 23 ^e UNIVERSITÉ D'AUTOMNE DE LA FSU-SNUIPP	57

UNE ÉCOLE INÉGALITAIRE N'EST PAS UNE FATALITÉ !

L'école primaire publique participe, dès le plus jeune âge, à la formation des futurs citoyens et citoyennes. Creuset de la république, elle doit combattre les déterminismes sociaux pour contribuer chaque jour à l'émancipation individuelle et collective.

Fondé sur le principe du tous et toutes capables, le projet de la FSU-SNUipp répond à cette nécessaire démocratisation de la réussite scolaire de l'ensemble des élèves et à une amélioration des conditions de travail de la profession.

La rentrée scolaire constitue un élément important de la vie de la Nation mais également une étape cruciale pour les élèves, parents, personnels enseignants. Elle est portée par une forte émulation professionnelle individuelle et collective. Pour autant, les conditions de travail dégradées, la succession de réformes inadaptées aux enjeux et le manque criant de moyens, en particulier pour une inclusion scolaire de qualité, continuent d'abîmer l'engagement et la détermination des personnels.

L'école est arrivée à un point de bascule et il est urgent de lui donner les moyens de remplir ses missions en prenant des mesures rapides et concrètes : baisse des effectifs par classe, recrutement d'enseignantes et d'enseignants

L'école a toujours fait front pour la République. Il est temps que la République et ses élu-es fassent front pour l'école.

supplémentaires, revalorisation financière, temps donné à une réelle formation, liberté pédagogique, moyens supplémentaires dédiés à l'inclusion ...

En cette veille de rentrée, plus d'un mois après la démission du gouvernement suite aux résultats inattendus d'élections législatives précipitées, aucun autre n'a encore été nommé. Au-delà d'un déni démocratique majeur, cet état de suspension multiplie les incertitudes. En effet, les orientations pour l'école comme pour ses personnels dépendront des nouveaux responsables politiques, au sein d'une Assemblée nationale sans majorité absolue.

Parce que le contexte de rentrée est politiquement inhabituel, la FSU-SNUipp estime qu'il est urgent de peser dès maintenant sur les futures décisions politiques. Face aux enjeux climatiques, sociaux et géopolitiques actuels, il est impératif de donner les moyens de travailler et de redonner du sens au métier enseignant.



Guislaine DAVID
Porte-parole et co-SG
de la FSU-SNUipp

© Millerand/NAJA



Nicolas WALLET
Co-SG de la FSU-SNUipp

© Millerand/NAJA



Blandine TURKI
Co-SG de la FSU-SNUipp

© Millerand/NAJA



© Villierand/NAJA



© Millerand/NAJA

1 POUR L'ÉCOLE PUBLIQUE

Pour que le principe d'égalité dans l'éducation soit respecté et que le vivre-ensemble ne reste pas un slogan, l'organisation de l'enseignement public, gratuit et laïque doit être la priorité du pays.

Seule l'école publique accueille tous les élèves afin de leur permettre d'interagir, de grandir, d'apprendre et se construire ensemble. La mixité scolaire et sociale est une chance, une nécessité permettant à tous les enfants de mieux apprendre, d'être plus ouverts aux autres et au monde. L'évitement de l'école publique, par le biais de l'enseignement privé ou de « l'école à la maison », accentue la ségrégation scolaire. Ces choix individuels ne doivent plus être encouragés par l'Etat. L'argent public doit aller à l'école publique.

Renforcer et redéfinir le projet de l'école publique

L'école publique accueille gratuitement tous les enfants quels que soient leur niveau scolaire et leur milieu social. Elle scolarise les élèves à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap notamment à travers les dispositifs ULIS et organise l'enseignement adapté pour celles et ceux qui sont en décrochage scolaire.

Dans son rapport, le Cese fait le constat que l'école est en tension notamment parce qu'on lui demande « d'assurer la réussite des élèves dans un système éducatif qui n'est pas organisé pour atteindre cet objectif ». Il préconise notamment de bouleverser le système éducatif en passant de la compétition à la coopération.

L'école publique ne trie pas les élèves.

Alors que 30% des élèves issus des milieux populaires sont en difficulté selon le rapport du Cese* de juin 2024 « Réussite à l'école, réussite de l'école », c'est encore l'école publique qui est en première ligne pour les accompagner et répondre à leurs besoins.

**Conseil économique, social et environnemental*

De fait, en plus d'une politique éducative qui maintient voire renforce les inégalités, l'école publique souffre d'un sous-investissement chronique qui renforce la concurrence inégale et faussée avec l'enseignement privé sous contrat participant à la ghettoïsation, notamment des quartiers populaires.

Ecoles privées sous contrat : état des lieux

Le rapport parlementaire "Vannier & Weissberg" sur le financement de l'école privée sous contrat paru en avril 2024, pointe l'opacité qui entoure le financement de l'enseignement privé sous contrat, le manque de contrôle de ces établissements ainsi que leur faible mixité sociale.

Un financement opaque

10 milliards d'argent public ont été versés, en l'absence quasi totale de contrôle comptable, administratif ou pédagogique. Une dépense publique probablement sous-estimée, comme le précise le rapport parlementaire. Près de 7 500 écoles privées sous contrat sont financées à hauteur de 75 % par des

fonds publics, mais « personne ne connaît le montant total de la dépense publique consacrée aux écoles privées sous contrat », dénonce le rapport.

Par ailleurs, cette dépense publique ne fait pas l'objet de contrôles sérieux : le ministère audite 5 établissements par an sur 7500, soit l'équivalent d'un audit complet tous les 1500 ans !

Revendiquant le “caractère propre” que leur reconnaît la loi Debré, et qui n’est nullement défini, les établissements privés sous contrat ne sont pas contrôlés dans leur ensemble : priorités éducatives nationales, respect des volumes horaires ou application des directives concernant l’instruction religieuse constituent des angles morts des inspections.

L’exemple du Lycée Stanislas, à Paris illustre le laisser-faire de l’Etat. Malgré un non-respect de la liberté de conscience et de la mixité filles/garçons,

Toujours plus d’argent public vers le privé

La loi de 1905, instaurant la séparation des Églises et de l’État, a privé dans un premier temps l’enseignement catholique de financements publics.

À partir de la loi Debré (1959) qui met en place la contractualisation du privé, de nombreuses lois ont permis d’augmenter progressivement les subventions publiques.

Depuis 2009, la loi Carle oblige les mairies à financer les écoles privées d’autres communes si leurs résidents ont choisi d’y scolariser leurs enfants.

En 2019, la loi “Pour une école de la confiance” sous le ministère de Jean-Michel Blanquer, en instaurant la scolarité obligatoire à trois ans, a contraint les communes à participer financièrement à la scolarité des élèves en écoles maternelles privées. Ce financement engendre une mise en concurrence du public avec le privé et conforte le privé comme “offre scolaire” : il inscrit le dualisme dans la durée.

Un manque de mixité

Alors que l’école publique scolarise tous les enfants sans distinction, les parlementaires Vannier et Weissberg s’entendent pour constater que les établissements privés “ne prennent pas toute la part qui devrait être la leur dans la mise en œuvre des politiques publiques de l’éducation”, comme la mixité sociale ou l’inclusion.

En effet, si le recrutement des établissements ruraux sous contrat est assez élargi, le privé en milieu urbain, capte les familles socialement plus favorisées qui contournent la sectorisation publique.

un probable non-respect des instructions officielles, des comportements homophobes et sexistes comme le pointe le rapport de l’IGEN, etc. Le lycée Stanislas conserve son statut et son contrat. À l’inverse, le lycée musulman Averroès, très contrôlé, a vu son contrat rompu avec l’État. Sans mettre en cause le jugement prononcé à l’encontre de l’établissement Averroès, ce “deux poids deux mesures” interroge : pourquoi cette inégalité de traitement ?

Augmentation des crédits alloués entre 2023 et 2024



Aux écoles privées

+ 6.7%



Aux écoles publiques

+ 4,58%

Source : Rapport parlementaire avril 2024

Un choix qui n’est pourtant pas garant de la qualité des enseignements. En effet, les enseignantes et enseignants “délégués” – près de 20% des personnels – et “auxiliaires” peuvent faire toute leur carrière sans la moindre inspection et sans certification.

Les élèves scolarisés dans un établissement privé sous contrat présentent un Indice de Position Sociale (IPS) moyen de quinze à vingt points supérieurs à l'IPS moyen des élèves scolarisés dans un établissement public et ce tout niveau scolaire confondu. Ce renforcement de la ségrégation s'accélère depuis les années 2000.

Le dualisme scolaire organise ainsi l'entre-soi au mépris de la mixité scolaire qui diminue dans le public. C'est donc l'État qui finance cette forme de séparatisme social.

LES CHIFFRES

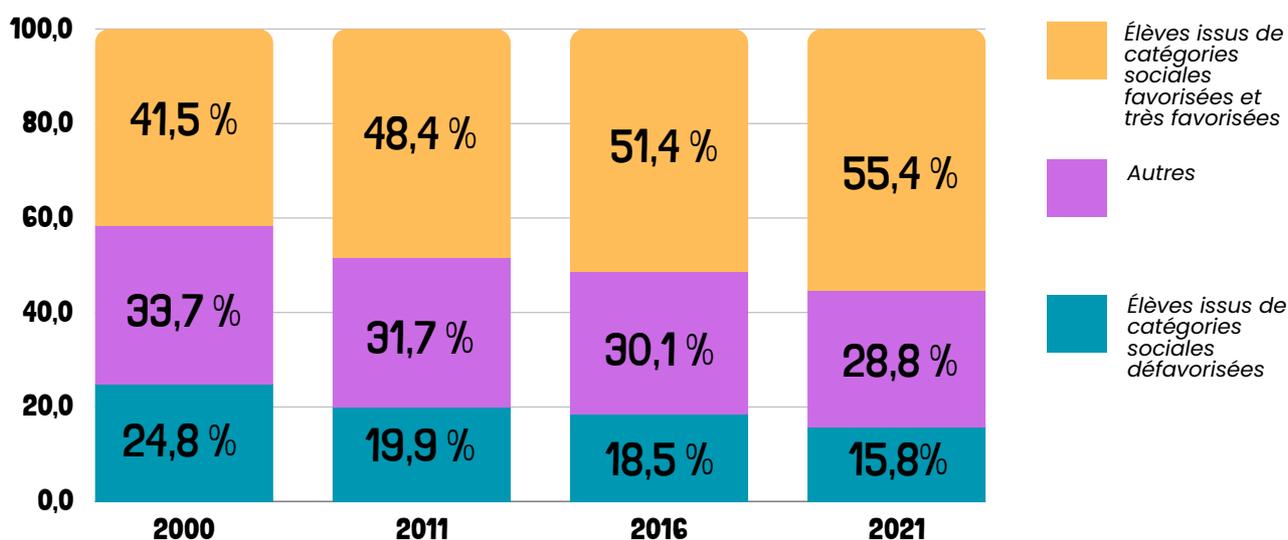
40 % des élèves de collèges publics sont issus de familles défavorisées

16 % seulement dans le privé.

Source : Rapport parlementaire avril 2024

Toujours plus d'élèves favorisés dans le privé

Proportion d'élèves inscrits dans l'enseignement privé sous contrat selon leur origine en %



Source : Alternatives économiques - 23 janvier 2024 - Ecole privée : à quand la fin des privilèges ?



L'école publique porte l'ambition d'une école qui scolarise tous les élèves sans distinction aucune. Seul un investissement massif permettra l'égal accès de toutes et tous aux mêmes enseignements, dans les meilleures conditions sur l'ensemble du territoire. L'argent public doit être utilisé pour l'École publique, seule école à accomplir cette mission.

2 MÉTIER ENSEIGNANT, L'URGENCE D'UN CHOC D'ATTRACTIVITÉ

Les difficultés de recrutement des dernières années se sont muées en une crise structurelle avec des incidences sur une profession appelée à se renouveler fortement dans les années à venir. Les causes en sont multiples : dévalorisation salariale, dégradation des conditions de travail, perte de sens du métier... Il est urgent de dépasser ce constat. L'école a besoin d'autres perspectives pour redonner l'envie de devenir PE.

Dans son rapport sur *Les métiers en 2030*, la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) pointait en juillet 2022 que 329 000 postes d'enseignantes et d'enseignants (tous degrés confondus) seraient à pourvoir d'ici à 2030. Des départs, majoritairement en fin de carrière, qu'il devrait être possible d'anticiper par un plan de recrutement pluriannuel.

Un recrutement alarmant et une hausse des départs volontaires

LE CHIFFRE

1 583

C'est le nombre de recrutements perdus à l'issue du concours de recrutement des PE 2024 (hors concours supplémentaires, internes et exceptionnels)

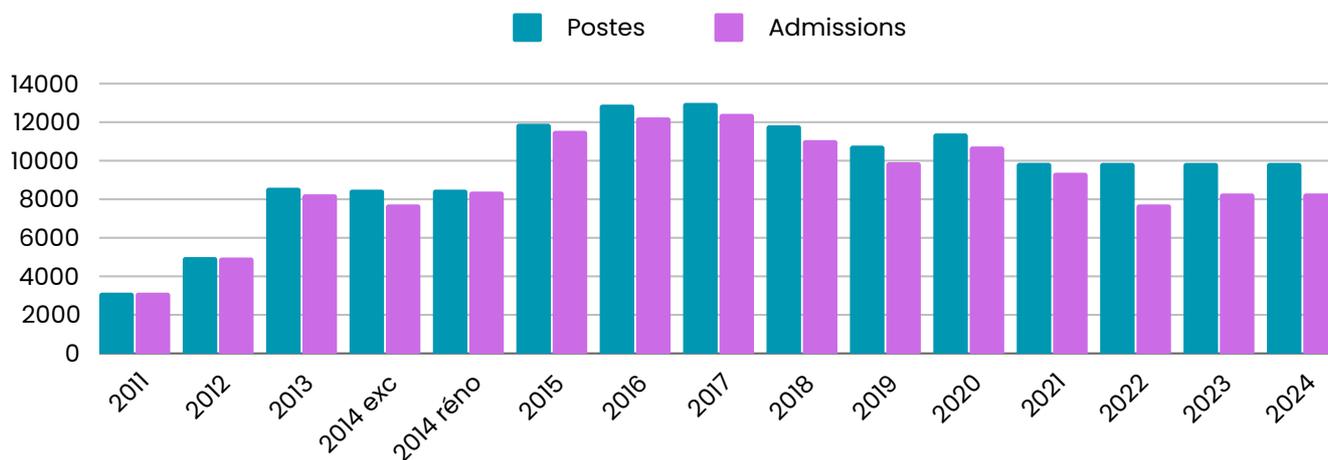
Source : Enquête FSU-SNUipp

Les pertes de recrutement en 2023 sont trois fois supérieures à celles de 2021, année marquée par le passage du recrutement en M2. Une crise d'attractivité structurelle qui perdure depuis 2013 et qui porte le nombre total de pertes de futurs titulaires à 10 893 en 12 ans. Soit bien plus que les 9 885 postes offerts en 2024.

Les trois académies les plus déficitaires que sont Créteil, Versailles et la Guyane totalisent à elles seules la quasi-totalité des recrutements perdus (1536).

Le concours supplémentaire de Créteil enregistre quant à lui 280 pertes (343 en 2023). Les concours internes exceptionnels, réservés aux personnels contractuels, perdent 187 recrutements sur 370 postes contre 88 en 2023.

Évolution nombre de postes / nombre d'admissions (tous concours, hors supplémentaires et exceptionnels)



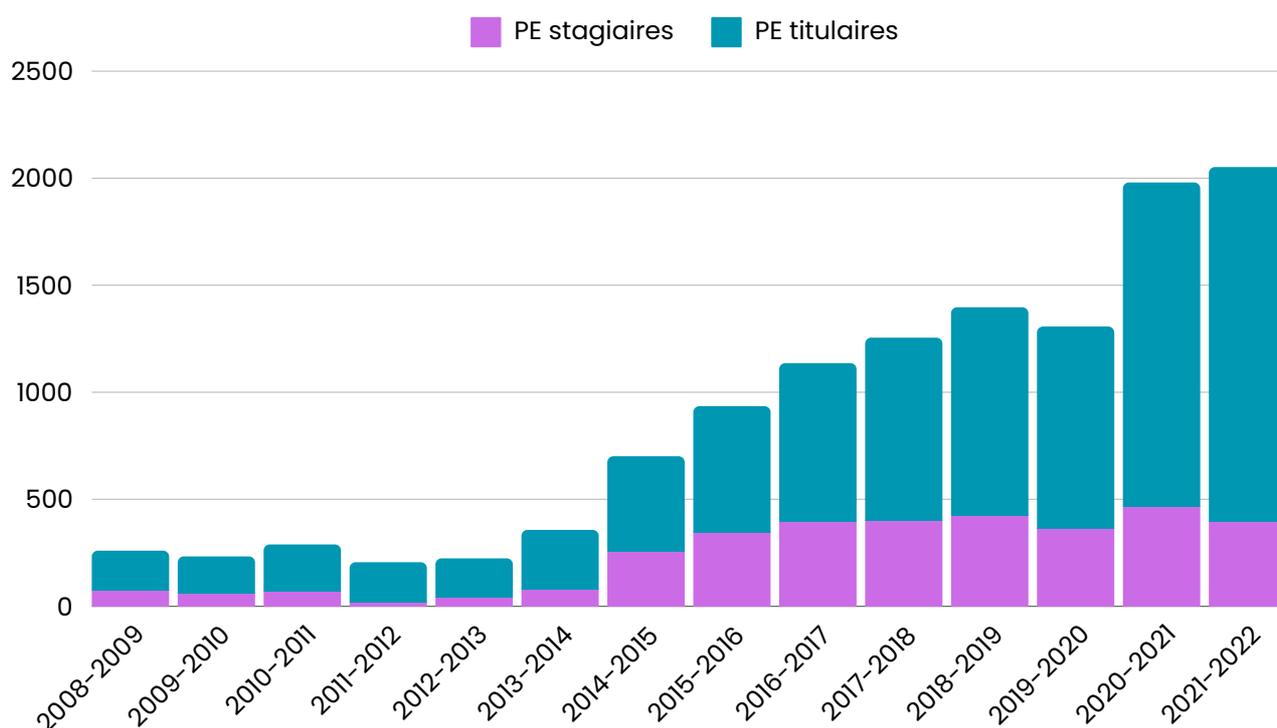
Source : Enquête FSU-SNUipp

Au même moment, le nombre de démissions ou de demandes de ruptures conventionnelles augmentent de façon inédite.

Cette hausse touche aussi les PE stagiaires et néo-titulaires. Elle est en partie due à une formation initiale qui ne permet pas une entrée sereine dans le métier.

L'enquête annuelle de la FSU-SNUipp révèle que 50% des stagiaires se sentent débordés et stressés. Rien d'étonnant puisque 75% ont le sentiment de ne pas avoir été assez préparés à la responsabilité de classe et que le temps de travail hebdomadaire explose avec une moyenne de 46h18. Par ailleurs, l'accompagnement des néo-titulaires reste insuffisant.

Nombre de départs volontaires (démissions, ruptures conventionnelles)



Source : Depp, Panels des personnels

Une crise multifactorielle

Cette crise d'attractivité est multifactorielle et elle ne pourra être résorbée qu'avec des mesures fortes et urgentes pour l'école. Sur le plan salarial, aucune mesure de revalorisation n'a été annoncée en 2024, creusant un peu plus la perte de pouvoir d'achat cumulée alors que l'inflation a encore été importante.

La restriction des droits pour changer de département, de poste ou d'école, pour se former, pour engager une réorientation professionnelle ou pour mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle (temps partiel, disponibilité...) n'est pas de nature à améliorer l'image d'un métier qui n'attire plus.

Le manque de personnels titulaires engendre de nombreux refus de temps partiels ou de mutation ; certains PE se retrouvent dans l'impossibilité de changer de département pour se rapprocher de leur lieu de vie familiale et ce, de nombreuses années consécutives.

Le taux de satisfaction des demandes de mobilité interdépartementale est passé de 46% en 2004 à 21,04% en 2024.

Source : DGRH

Les conditions de travail se sont aussi fortement dégradées, ce qui contribue également à la désaffection du métier.

- Actuellement, la charge de l'inclusion et de la grande difficulté scolaire repose beaucoup trop sur l'enseignante ou l'enseignant de la classe. Le déficit de moyens alloués impacte durablement les conditions d'enseignement : manque d'AESH, démantèlement des RASED, pénurie d'infirmières et de médecins scolaires, déficit de places dans les établissements médico-sociaux ou dans les dispositifs ULIS... Les situations "explosives" se multiplient, sans trouver de solutions immédiates, accentuant l'isolement des PE.

LE CHIFFRE

21,5

C'est le nombre d'élèves par classe en France. Il est de 20,5 pour la moyenne des pays de l'Union européenne.

Source : Regards sur l'éducation, OCDE, 2023

- Les injonctions contradictoires (à titre d'exemple, la promotion simultanée de l'inclusion et des groupes de niveau), le pilotage par les statistiques avec la généralisation des évaluations standardisées à tous les niveaux de classe, les prescriptions pédagogiques (imposition de méthodes, pilotage croissant des enseignements par les résultats des évaluations) participent de la perte de sens du métier. La mise en place du « choc des savoirs » ne fait qu'accélérer le passage de l'enseignant-concepteur à l'enseignant-exécutant. La liberté pédagogique des PE est ainsi remise en cause.
- Le nombre d'élèves par classe reste trop élevé pour mettre en pratique un enseignement plus individualisé. La comparaison avec les pays voisins est particulièrement significative.

Les PE ressentent un déclassement qui s'accompagne d'une absence de perspectives professionnelles et d'amélioration de leurs conditions de travail.

Un plan d'urgence pour l'école est nécessaire

Un budget à la hauteur des ambitions pour l'école

- Une augmentation des salaires des personnels enseignants et AESH de 300 euros nets par mois.
- Un plan pluriannuel de créations d'emplois pour garantir la baisse des effectifs dans toutes les classes et la mise en place généralisée du « plus de maîtres que de classes ». Ce dispositif a été supprimé sans évaluation préalable alors que les équipes qui l'ont expérimenté ont été quasiment unanimes sur l'intérêt de cet enseignant supplémentaire au sein des écoles : il permettait notamment de travailler plus collectivement.

- L'engagement à pourvoir les postes créés en mettant en œuvre des mesures ambitieuses pour le recrutement (pré-recrutements, attention particulière sur les académies déficitaires...).
- Une augmentation significative des places dans les établissements médico-sociaux et dans les dispositifs ULIS, des Rased reconstitués.
- Les moyens publics réservés à l'école publique, ce qui dégagerait des moyens supplémentaires et permettrait davantage de mixité pour réduire la ségrégation scolaire et « faire réellement société ».

Des mesures immédiates

- Des opérations administratives (mutations, promotions ...) transparentes et équitables, avec l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction Publique qui a réduit le pouvoir de contrôle des organisations syndicales représentatives

- La suppression des APC et la prise en compte de tous les temps contraints qui ne sont pas comptabilisés
- L'abandon de l'ensemble des mesures du « choc des savoirs » (labellisation des manuels scolaires, nouveaux programmes et généralisation des évaluations standardisées).



L'école n'a pas besoin d'un « choc des savoirs » mais d'un choc d'attractivité.



© Millerand/NAJA



**POUR LES ÉLÈVES,
faire face
AUX MESURES INÉGALITAIRES**

© Millerand / NAJA

3 ÉVALUER OU PILOTER ?

Depuis 2017, les enseignantes et les enseignants du premier degré sont soumis à une avalanche de prescriptions. Les évaluations nationales standardisées depuis 2018 sont l'outil central de ce pilotage. Progressivement généralisées, elles concernent désormais toutes les classes, du CP à la 2nde. Le ministère renforce ainsi toujours plus la « culture de l'évaluation ».

Cinq années de pilotage par les évaluations : quel bilan ?

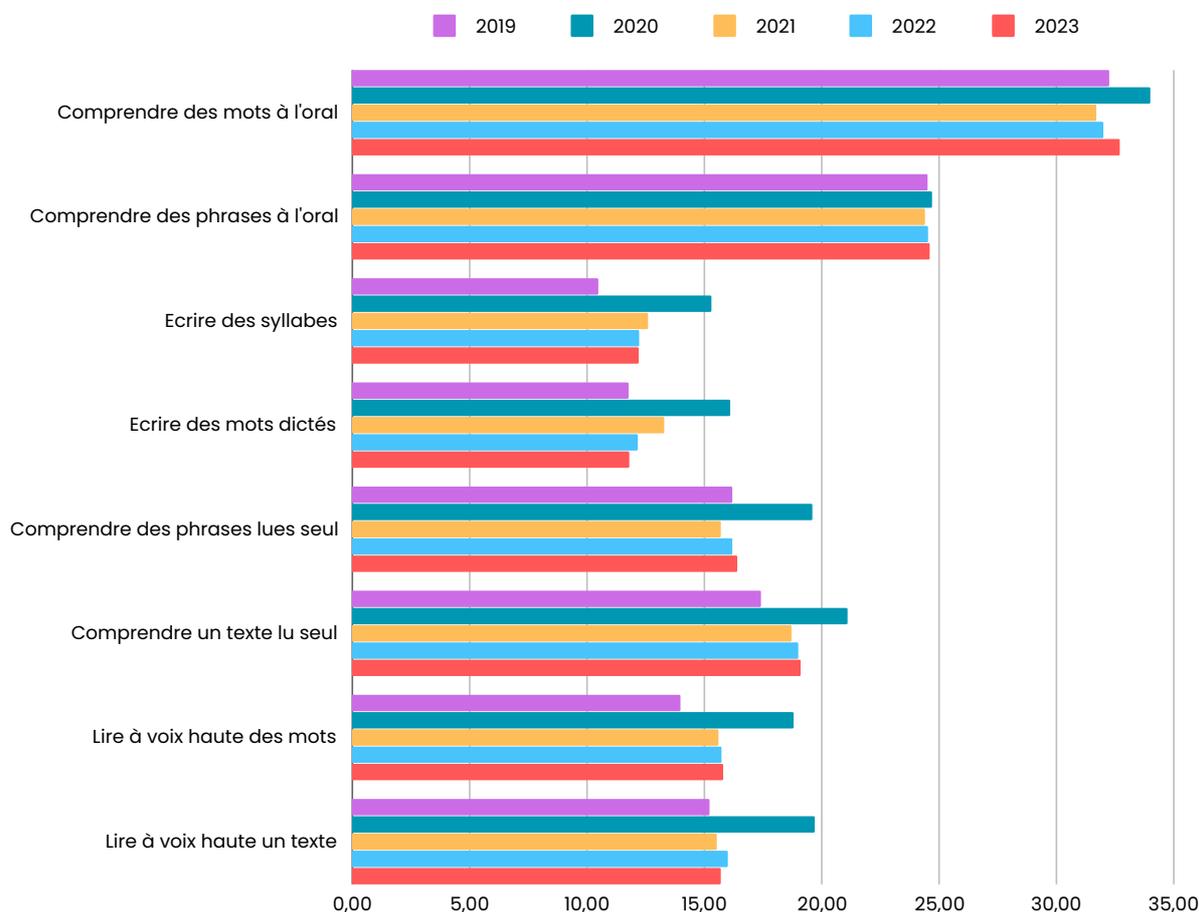
La plupart des éléments nécessaires à un bilan étayé figurent dans les notes de la Depp :
Les évaluations ne portent que sur une part très réduite des programmes.

Ces items sont priorisés dans les enseignements, au détriment d'autres aspects essentiels du programme et influencent les pratiques des PE qui, pour une part, renoncent à leurs propres évaluations.

Les contenus enseignés s'en trouvent modifiés en privilégiant les compétences évaluées comme la fluence par exemple (lecture orale rapide), au détriment d'autres compétences comme la compréhension.

Malgré les moyens dévolus aux dédoublements en éducation prioritaire, les inégalités scolaires n'ont que peu évolué. Elles se sont même aggravées pour les compétences de plus haut niveau.

Différence entre écoles "hors REP" et écoles REP+ de la part des élèves présentant une maîtrise satisfaisante du domaine évalué



Source : compilation de données produites par la Depp à partir des résultats aux évaluations nationales CE1

Des évaluations standardisées inutiles aux progrès des élèves

Les travaux du Cnesco lors de la conférence de consensus de novembre 2022 ont montré que les évaluations utiles aux progrès des élèves sont les évaluations conduites au plus près des apprentissages des élèves. C'est la compréhension des procédures des élèves qui compte, pas le "juste ou faux". Les évaluations standardisées sont à l'opposé de cette démarche pédagogique.

En les imposant, le ministère nie toute une partie des travaux de la recherche.

Pourtant l'acte éducatif est un phénomène complexe à observer qui ne peut se limiter à des données mesurables et quantifiables. Le contexte, l'environnement, l'organisation du temps, des espaces, les pratiques, l'implication des élèves, PE, adultes non enseignants présents dans l'école, parents etc... sont autant de facteurs difficilement quantifiables qui influent sur la réussite des élèves.

Des programmes calqués sur les évaluations

Les évaluations standardisées structurent les projets des nouveaux programmes de cycle 1 et 2. A l'opposé des cycles, les évaluations et les nouveaux programmes nient les différents rythmes de développement de l'élève et obligent à penser les apprentissages de façon figée annuellement et infra-annuellement.

Les élèves comme les PE sont enfermés dans ces items qui ne permettent pas de construire l'ensemble des savoirs pour agir sur eux-mêmes et sur le monde. Des recherches essentielles de ces 20 dernières années (didactique, sociologie des apprentissages...) donnent pourtant des pistes pour agir contre les inégalités scolaires. Le ministère ferait bien de s'en inspirer.

Un outil de tri des élèves

Les évaluations standardisées reposent sur un modèle d'enseignement imposé par le Conseil scientifique de l'Éducation nationale (CSEN). C'est « l'éducation fondée sur les données probantes », née aux États-Unis, qui cherche à s'imposer dans les pays francophones.

Ce modèle d'enseignement se caractérise par :

- une seule manière d'enseigner, déterminée par une seule catégorie de recherche ;
- un élève-type dont le parcours est vérifié par des évaluations standardisées régulières;

- des entraînements sur des compétences fragmentées, pour les groupes d'élèves en échec aux évaluations (groupes « fragiles » ou « à besoins »).
- des outils managériaux - contrats, plans et rapports à la hiérarchie pour surveiller les "performances" des élèves et des écoles
- un suivi et des comparaisons des écoles

De nombreux chercheurs et chercheuses, contestent "l'éducation fondée sur les données probantes", parce qu'elle écarte tous les enseignements qui ne sont pas mesurables et quantifiables...

Une dégradation accrue des conditions de travail

Les enseignantes et enseignants ne doivent pas être réduits à des fonctions exécutoires. Au contraire, la liberté pédagogique, qui consiste à concevoir et adapter les enseignements, est une condition nécessaire à la réussite scolaire des élèves.

En imposant des pratiques professionnelles, en accentuant les inégalités par une approche mécanique des apprentissages, en ajoutant la pression des résultats aux élèves comme aux personnels, les évaluations dégradent encore plus des conditions de travail déjà inacceptables.



L'intersyndicale de l'éducation demande la fin du caractère obligatoire des évaluations nationales standardisées. Elle dénonce fermement les attaques contre la liberté pédagogique et le métier enseignant. La FSU-SNUipp appelle à la non-passation des évaluations à la rentrée 2024.

4 DES PROGRAMMES EN MARCHÉ ARRIÈRE

Si les programmes d'éducation morale et civique (EMC) sont publiés, ceux de français et mathématiques de cycles 1 et 2 ne sont pas parus au journal officiel. Après leur rejet quasi unanime par le Conseil supérieur de l'éducation (CSE) et compte tenu de leur aspect rétrograde, la FSU-SNUipp demande qu'ils soient abandonnés et que ceux d'EMC soient réécrits.

Une éducation morale et civique, sans citoyenneté critique

Dès la réécriture en 2018 des programmes d'EMC de 2015, la chercheuse Kéren Desmery avait fait l'analyse d'une «*accentuation des registres disciplinaire et patriotique*»*. En 2024, cette évolution s'accroît, particulièrement pour les plus petites classes.

C'est en effet au CP que les injonctions au «*respect*» et la référence aux «*règles*» sont martelées. Un paragraphe portant sur les «*différents degrés d'un manquement [aux règles] pouvant entraîner une sanction*» est emblématique de cette obsession prioritaire de «*l'ordre*» à l'entrée en élémentaire.

Les interventions de la FSU-SNUipp tout au long du processus de fabrication de ces programmes ont toutefois permis des rééquilibrages non négligeables. Ainsi la définition de la démocratie n'est plus réduite à la seule vision d'un «*espace de civilité*», mais s'élargit au «*débat d'idées*».

Des programmes permettant de construire l'esprit critique et la capacité à participer à une société juste et apaisée sont essentiels et attendus.

*reseau-canope.fr/nouveaux-programmes/magazine/vie-scolaire/2015-2020-les-reajustements-foudroyants-de-lemc.html

Dans les projets de programmes

Cycle 1 : un changement profond du sens des apprentissages en maternelle

L'école maternelle n'a plus comme objectif premier le «*devenir élève*» qui reste pourtant essentiel pour permettre aux élèves les moins connivents avec l'école d'entrer dans les apprentissages.

Essentiellement tournées sur la préparation à l'acquisition des savoirs fondamentaux, les priorités des programmes du cycle 1 sont inversées par rapport à 2021.

En lieu et place de la communication et de la compréhension qui permettent la construction de la pensée et l'apprentissage de la langue, c'est une acquisition très formelle du vocabulaire et de la syntaxe qui est privilégiée.

En mathématiques, le domaine de la structuration de la pensée est très réduit et les apprentissages recentrés sur la connaissance des nombres, sans permettre d'accéder au sens de la quantité..

Dans ces programmes, la relation duelle PE / élève est mise en avant, l'importance des relations entre élèves ou en groupe pourtant favorable aux apprentissages est ignorée.

Ces programmes sont davantage orientés vers la préparation aux évaluations nationales standardisées à l'entrée de l'école élémentaire et l'étiquetage précoce d'élèves en difficulté qui en résulte, sans l'attention nécessaire aux différences de rythme d'apprentissage des jeunes élèves.



Français, cycle 2 : l'explosion des objectifs chiffrés

Dans ce programme, qualifié par le chercheur Patrice Gourdet de « *grand bond en arrière* », le français est appréhendé avant tout comme une langue à travailler, moins qu'un langage pour construire une culture et une pensée.

L'apprentissage de la lecture et de l'écriture au CP et au CE1 est très « étapiste » (du « simple » au complexe). Le « simple » est pourtant bien souvent le plus abstrait et ces apprentissages ne se construisent pas comme un mur de briques.

Ces programmes instaurent un chiffrage d'objectifs à atteindre, prouvant que la priorité est donnée aux compétences quantifiables et mesurables, même quand la recherche montre leur absence d'effet positif*. Ainsi, rien ne vient justifier la mesure de l'oralisation rapide de mots et de textes (seuils de 50 mots/mn en CP, 70 en CE1 et 90 en CE2), sinon l'instauration d'une culture d'une compétition chronométrée.

*Roland Goigoux, Médiapart - Billet de Blog 27/11/2023 « Apprentissage de la lecture : cesser de normaliser, faire confiance aux enseignants » (texte de son audition par la mission parlementaire « Apprentissage de la lecture »)

Mathématiques, cycle 2 : précocité et automatismes



Ces projets de programmes privilégient l'application de procédures systématiques qui restent très discutées didactiquement et pédagogiquement.

L'introduction précoce d'apprentissages tels que les fractions ou les nombres à virgule basculés de cycle 3 en cycle 2 risque d'empêcher la progressivité de la construction de notions complexes.

Certaines attentes sont inatteignables pour les élèves de CE2, supposés pouvoir expliquer que « *Si, pour un même tout, je fais des parts deux fois plus petites et si je prends deux fois plus de parts, alors j'en prends la même quantité* ».

Pour le calcul mental, l'automatisation remplace la mise en réflexion. Les problèmes renvoient à une image d'Épinal, centrée sur l'application d'une procédure où trouver la bonne opération est le seul objectif, le travail de recherche est retiré. Dans ces programmes, les mathématiques ne sont jamais pensées comme nécessaires à d'autres disciplines.



Renouer avec la méthode de co-construction des programmes de 2015 est impératif. Une large consultation à la recherche du consensus avait permis d'élaborer des programmes reposant sur les apports de toute la recherche au service de la réussite des élèves et respectant l'expertise des enseignants et enseignantes.

5 AUTORITÉ N'EST PAS AUTORITARISME

Nombre d'annonces médiatiques et de mesures prises par le gouvernement concourent à culpabiliser et punir les élèves et leur famille au lieu de prioriser la prévention, la réflexion et le dialogue.

En cette rentrée scolaire, le nouveau programme d'Éducation Morale et Civique adopté malgré un avis défavorable du Conseil Supérieur de l'Éducation (51 voix contre, 4 pour et 10 abstentions) s'inscrit dans un mouvement qui entretient la confusion entre une autorité éducative qui se co-construit avec des élèves actifs et un autoritarisme qui s'impose à des sujets passifs.

S'y déploie une conception descendante visant à inculquer un certain civisme au détriment d'un travail de réflexion et de compréhension engagé dans l'expérience vécue d'une citoyenneté en construction. Or "La citoyenneté n'est pas donnée, mais se construit et s'apprend, à travers des processus d'apprentissage objectivables, qui mettent les élèves en activité et mobilisent leurs ressources." "Le propre de la démocratie, c'est qu'elle n'impose pas les valeurs universelles de manière dogmatique, mais qu'elle les propose, les défend et les consolide." (M. Lussault - Revue de Sèvres, 12/2016).

Le renforcement de l'autorité professorale présumée menacée par des élèves irrespectueux, fonctionne à sens unique. Il sous-estime, comme le rappelle Bruno Robbes, professeur en sciences de l'éducation, que "la première fonction de l'autorité en classe est de (...) [garantir] aux élèves la sécurité physique, psychique et affective pour pouvoir apprendre sereinement. La deuxième fonction de l'autorité est de permettre la transmission des savoirs. Des savoirs, qui assurent la continuité entre les générations, donnent des clés de compréhension du monde". *

* "Autorité : construire sans imposer" Néo/FSU-SNUipp mars 2024

La citoyenneté se construit et s'apprend.



Cette volonté de répondre aux difficultés de l'école par « un sursaut d'autorité » s'incarne aussi dans la promotion du redoublement alors que le consensus scientifique – ignoré par le gouvernement – établit que le redoublement est inefficace et inégalitaire socialement injuste.

De plus, il modifie défavorablement les trajectoires scolaires, les chercheurs et chercheuses allant jusqu'à parler de « solutions ségrégatives ». Les nouveaux textes réglementaires établissent que la décision peut être prise unilatéralement par les PE, y compris si les parents ne sont pas d'accord, ce qui risque d'amener de la confrontation là où le dialogue devrait prévaloir.

Le redoublement est inefficace et inégalitaire.

La promotion de l'uniforme est un autre élément emblématique des dérives populistes de la politique éducative actuelle. Lancée l'an passé, l'expérimentation concerne 39 écoles, 11 collèges et 10 lycées à la rentrée. Loin du panel de 100 écoles et établissements annoncé par Emmanuel Macron.

"Il n'existe aucune étude qui démontre un lien entre uniforme et réduction des inégalités sociales", rappelle Michel Tondellier, enseignant-chercheur en sciences de l'éducation au Laboratoire caribéen de sciences sociales de l'université des Antilles. Une étude américaine de l'université d'Etat de l'Ohio, publiée en 2022, suggère même que l'uniforme n'a pas ou peu d'impact global sur le comportement des élèves, leur assiduité, pas plus qu'il n'en a sur l'anxiété, le repli sur soi, la violence ou le sentiment d'appartenance.



Le cumul de l'ensemble de ces mesures et le discours du gouvernement en matière d'éducation font porter la charge des échecs de l'éducation sur les élèves et leur famille, dédouanant le service public des obligations de moyens nécessaires à la réalisation de ses missions.



6 UNE ÉCOLE POUR TOUTES ET TOUS : DES PROMESSES NON TENUES

Où et comment traiter la difficulté scolaire ?

Depuis 2017, les politiques éducatives ont renforcé l'externalisation, de la prise en charge des élèves en difficulté scolaire en la renvoyant aux Activités pédagogiques complémentaires (APC) et aux Stages de remise à niveau (SRAN). Le "choc des savoirs" s'inscrit dans cette logique allant jusqu'à renforcer le rôle des SRAN qui se déroulent pendant les vacances scolaires en les liant aux propositions de redoublement.

Or les travaux de la recherche montrent que, loin de constituer un frein aux apprentissages, l'hétérogénéité est un levier de réussite pour rompre avec les déterminismes sociaux, culturels et scolaires.

C'est dans le cadre de la classe que les premières solutions doivent être trouvées.

APC et SRAN ne peuvent donc remplacer les actions de prévention et d'adaptation proposées sur le temps scolaire.

C'est dans le cadre de la classe que les premières solutions doivent être trouvées. Le collectif apprenant de la classe, riche de ressources plurielles, est un contexte essentiel de la réussite tant individuelle que collective, et participe de l'émancipation de toutes et tous. C'est pourquoi la dimension collective des apprentissages doit être renforcée en développant les pratiques de coopération visant l'accès de toutes et tous à une culture commune. Différencier les modalités d'apprentissage, en particulier en variant les registres des postures enseignantes au-delà de la transmission magistrale, est une des façons de répondre à l'hétérogénéité. Mais elle ne doit pas se confondre avec une individualisation des apprentissages conduisant à un abandon d'une même ambition pour l'ensemble des élèves.

Redéployer le dispositif "Plus de maîtres que de classes"

La différenciation pédagogique est également stimulée par le dispositif "Plus de maîtres que de classes" plébiscité par les équipes enseignantes mais démantelé par JM Blanquer. Permettant des pratiques enseignantes multiples de co-animation, de remédiation, un regard croisé sur les élèves et une transformation endogène des pratiques enseignantes,

ce dispositif favorisait la prise en compte de l'hétérogénéité et aboutissait à la réduction des difficultés scolaires, à travers le renforcement de la professionnalité et le pouvoir d'agir des équipes pédagogiques.

Restaurer les Réseaux d'aide (RASED)

La non reconstruction des RASED, après le démantèlement d'un tiers des postes en 2008, contribue à la perte de sens des métiers et à la dégradation de la prise en charge des élèves en difficulté scolaire.

Les Etats généraux de l'enseignement adapté organisés en 2023/2024 par la FSU-SNUipp ont rappelé la nécessité d'un cadre national qui place le RASED au cœur des équipes, pour des prises en charge directes des élèves, avec des temps de concertation institutionnalisés. Ce renouveau suppose d'abonder les départs en formation spécialisée.

Acte 2 de l'école inclusive

La principale mesure est la limitation des recours aux commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et MDPH * avec des "dispositifs intégrés" entre établissements d'enseignement et ESMS (établissements et services médico-sociaux).

La mise en œuvre des Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) expérimentés à la rentrée 2024 dans quatre départements porte atteinte à l'indépendance des MDPH et à l'accès au droit pour toutes et tous les élèves en situation de handicap.

* Maison départementale pour les personnes handicapées

L'acte 2 de l'école inclusive entend scolariser en milieu ordinaire les élèves d'ESMS afin de transformer les structures en plateformes de diagnostic dit "précoce" et de "réponse immédiate".

Alors que les PE et les AESH sont toujours plus en difficulté face à une organisation du travail délétère et des conditions de travail déjà dégradées par le manque de moyens en personnel et le défaut de formation, le gouvernement passe en force, sans bilan de la phase de l'inclusion.



L'inclusion suppose une autre ambition pour que l'école permette à chaque élève d'être scolarisé dans les meilleures conditions avec des personnels en nombre suffisant, formés et reconnus. Cela suppose un plan triennal pour abaisser les effectifs, reconstituer RASED et PDMQDC, augmenter les places en ESMS et en ULIS, un statut et une formation professionnelle pour les AESH.



7 POUR UNE POLITIQUE NATIONALE D'ÉDUCATION PRIORITAIRE AMBITIEUSE

Malgré l'engagement de réviser la carte de l'éducation prioritaire tous les 5 ans, celle-ci est restée identique depuis 10 ans. L'annonce de sa refonte en 2025 ouvre la question des critères pour la redéfinir, mais plus largement de sa place dans la lutte contre les inégalités..

Une carte figée

Depuis le milieu des années 2000, la pauvreté repart à la hausse.

Source : Observatoire des inégalités

14,5 % de la population en France vivait en dessous du seuil de pauvreté en 2021 selon les chiffres de l'Insee. Ce pourcentage était de 13,5 % en 2015, au moment de l'élaboration de la précédente carte de l'éducation prioritaire (EP).

Ségrégation, mixité

La Depp* dans une note de juin 2024** confirme une forte corrélation, en France, entre inégalités sociales et inégalités scolaires.

Les résultats de PISA montrent que les écarts de résultats sont plus importants que dans les autres pays, et en augmentation.

La publication des IPS*** de chaque établissement scolaire a révélé les écarts entre le privé et le public et à l'intérieur du public. Or, la mixité scolaire contribue à la lutte contre les inégalités.

Pourtant, l'EP est restée figée dans une carte établie il y a dix ans à partir des indicateurs des collèges. Elle a laissé de côté de nombreuses écoles dites orphelines. La ministre Nicole Belloubet a annoncé sa révision pour la rentrée 2025.

Parallèlement, les Contrats Locaux d'Accompagnement se développent par un saupoudrage de moyens en postes, indemnités ou crédits pédagogiques sans qu'aucun bilan n'ait été tiré du dispositif de l'expérimentation dans les académies Aix Marseille, Nantes et Lille.

Faire progresser la mixité sociale impose de questionner les privilèges octroyés au secteur privé en matière de recrutement et de sélection des élèves. Pour autant, la mixité scolaire n'exempte pas d'une réflexion sur les objets de savoirs et les façons de les enseigner.

*Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

**Note d'information n°24-21 - juin 2024, « Évolution des inégalités sociales de compétences au fil du temps et de la scolarité »

*** Indice de Positionnement Social, outil statistique qui présente la profession des parents en lien avec des pratiques culturelles, permettant de mesurer les inégalités dans la composition sociale des écoles et établissements

Le 93, un département emblématique

Département le plus pauvre de l'hexagone, la Seine-Saint-Denis voit ses écoles moins bien dotées que celles d'autres départements plus favorisés.

Depuis plus de dix ans le concours y est déficitaire et le taux de personnels contractuels bien plus important qu'ailleurs (8 % des effectifs du premier degré).



Lors de la mobilisation de l'hiver 2023 et du printemps 2024, l'intersyndicale FSU CGT SUD CNT revendiquait 8 000 postes.

Un rapport parlementaire de 2023 montre que le manque de moyens est une réalité malgré le déni de la ministre durant toute la mobilisation.

8 000 postes sont nécessaires dans le département du 93.

Les DROM

En juillet 2020, le rapport de la Cour des Comptes sur le système éducatif dans les académies ultramarines indique qu'en Guadeloupe 28,3% des élèves du 1er degré sont scolarisés en éducation prioritaire (5,5% en REP+), en Martinique 50% (17,7 en REP+) et 56,5% à La Réunion (29,5% en REP+).

A Mayotte, toute l'académie est en éducation prioritaire dont 43,5% en REP+. De même, en Guyane 95,8% des élèves sont scolarisés en REP+. Pour lutter contre les inégalités et permettre aux DROM d'avoir davantage de moyens, toutes les académies ultramarines doivent être classées en REP+.

Des acquis à restaurer

En 2014 des pistes fructueuses sur le plan pédagogique ont été lancées. Le dispositif « Plus de maîtres que de classes » a généré d'importantes dynamiques d'échanges pédagogiques, renforçant la professionnalité des équipes enseignantes. Il a pourtant été supprimé sans évaluation ministérielle. En effet, les moyens d'enseignements ont été concentrés sur les dédoublements de classes, dont les résultats sont en-deçà des bénéfices attendus*.

Les 18 heures de pondération de service en REP+ continuent à être remises en cause à cause du manque de personnels remplaçants. Pourtant elles constituent un levier qui institutionnalise du temps pour les équipes permettant d'investir la réflexion pédagogique, d'assurer un meilleur suivi des élèves, et de collaborer avec les partenaires de l'école, en particulier les parents d'élèves.



La carte de l'éducation prioritaire doit être actualisée. Pour ce faire, un travail concerté avec les organisations syndicales doit être mené à partir d'indicateurs socio-économiques nationaux (dont l'IPS).

La future carte ne peut être une simple superposition des cartes de l'éducation prioritaire et de celle des quartiers politique de la ville, le seul critère du revenu ne reflétant pas forcément la situation dans les écoles.

* Rapport de l'inspection générale non publié Le Monde 30 mai 2024



Face à la croissance des inégalités, un cadre national et un investissement massif partout sur le territoire dans une éducation prioritaire sont nécessaires pour lutter contre les inégalités.

8 ENFANTS, DES DROITS BAFOUÉS

En novembre 2024, la Convention Internationale des Droits de l'Enfant fêtera ses 35 ans d'existence. En la ratifiant, la France s'est engagée à garantir assistance et protection à tous les enfants vivant sur son territoire, quelle que soit leur origine, afin que leur intérêt supérieur soit préservé. Au-delà du principe, il faut des actes mais l'Etat français demeure défaillant dans de nombreux domaines.

Toujours plus d'enfants dans la misère

Le nombre d'enfants dormant dans la rue ne cesse d'augmenter.

LES CHIFFRES

3 000

enfants sans toit à la rentrée scolaire 2023, dont 700 de moins de trois ans

Source : Fédération des acteurs de la solidarité et UNICEF

44 328

enfants sont hébergés dans des dispositifs relevant de l'urgence

Source : Baromètre "enfants à la rue" août 2023

Privés de tout, ces enfants ne peuvent se nourrir sainement, tout comme ceux vivant dans des bidonvilles ou des hébergements d'urgence, souvent éloignés des lieux de scolarisation. La pauvreté gagne chaque jour du terrain. Ces conditions de vie désastreuses compromettent gravement le développement et la réussite scolaire des enfants. Dans les écoles, le constat d'une dégradation des conditions de vie de certains élèves par les équipes enseignantes atteste des carences de l'Etat français en la matière.

A Lyon comme à Blois, des collectifs œuvrent au quotidien pour permettre aux enfants de quitter la rue. La FSU-SNUipp, au sein du collectif Agir Ensemble pour les Droits de l'Enfant, ainsi que l'UNICEF, l'UNESCO et nombre d'ONG dénoncent régulièrement les manquements de l'Etat.



Mayotte et Guyane

La situation est encore plus dramatique à Mayotte et en Guyane où nombre d'enfants n'ont pas accès à l'école.

Les conditions sanitaires catastrophiques et l'absence de politiques publiques à hauteur des besoins favorisent les épidémies dont les enfants sont les premières victimes comme à Mayotte, avec le choléra.

LES CHIFFRES

7 %

enfants âgés de 3 à 16 ans ne sont pas scolarisés en Guyane

Source : Insee 2020

15 000

élèves environ ne sont pas scolarisés à Mayotte

Source : Recherche "Non scolarisation et déscolarisation à Mayotte: dénombrer et comprendre" 2022-2023 Efis/Cref

Santé des enfants

“Le lien entre vulnérabilité sociale et mauvaise santé des enfants est avéré dans plusieurs domaines tels que la santé bucco-dentaire, les troubles visuels, la dénutrition, l’obésité ou les troubles du comportement, exigeant de mener des actions ciblées en faveur de ces enfants pour éviter qu’ils ne cumulent une perte de chance supplémentaire”, souligne le rapport du Comité d’orientation des assises de la pédiatrie et de la santé de l’enfant paru avril 2024.

Investir dans la santé des enfants devrait être une priorité nationale. Or, il n’en est rien. En terme de prévention, les services de proximité (santé scolaire, PMI, pédiatrie, maison du handicap, prévention spécialisée) sont décimés. La santé mentale des enfants n’est pas mieux prise en charge : alors qu’un enfant sur six souffrirait de troubles mentaux, il faut en moyenne 18 mois pour avoir accès à un suivi pédopsychiatrique.

Handicap

20% des saisines de la Défenseure des droits relatives aux droits de l’enfant concernent le manque d’accès à l’éducation des enfants en situation de handicap. La France est pointée du doigt par le comité des droits sociaux du conseil de l’Europe qui précisait que *“le droit à une scolarisation inclusive c’est le droit pour chaque enfant, quel que soit son handicap, à participer à l’école, de l’accepter en tenant compte de l’intérêt supérieur de l’enfant, ainsi que ses capacités et besoins éducatifs”*. Des moyens sont nécessaires pour une école inclusive de qualité qui prenne en compte les besoins des enfants.

LE CHIFFRE

23 %

des enfants en situation de handicap n’ont pas accès à la scolarisation,

Source : UNAPEI - Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées

La répression au lieu de la protection

Alors que les violences faites aux enfants ne diminuent pas – ainsi que le dénonce le rapport de la Civiise publié en novembre 2023 ou l’alerte lancée en mai 2024 par le syndicat de la magistrature – les services de protection de l’enfance sont exsangues, conséquence des politiques d’austérité. Si l’État faillit à nombre de ses missions de protection de l’enfance, il n’est pas avare de propositions de mesures répressives censées remettre dans le droit chemin les enfants qui commettent des violences ainsi que leurs familles supposées démissionnaires :

contrôle des écrans, internats éducatifs, contrat « de droits et d’obligations » à signer par les élèves et leurs familles.

Ces annonces font l’impasse sur les mesures éducatives à envisager en amont avec une obsession d’un retour à l’ordre, à une autorité fantasmée, à l’uniforme... autant de mesures qui stigmatisent les populations des quartiers populaires.



Des moyens sont nécessaires pour garantir à tous les enfants des conditions de vie dignes, une inclusion de qualité, des services de prévention santé présents sur tout le territoire, ainsi que des personnels formés en nombre suffisant.

9 DES MOYENS À NOUVEAU EN REcul

Pour la deuxième année consécutive, le premier degré doit rendre des moyens utiles à son bon fonctionnement. Cela se traduit par des fermetures de classes à la rentrée. Le plan d'économies pour l'État, dont l'Éducation nationale n'est pas exemptée, a déjà entraîné des annulations de crédits.

La poursuite des suppressions d'emplois

650 emplois sont supprimés à la rentrée dans les écoles.

1 709 suppressions avaient été initialement inscrites au budget 2024. Comme le second degré, le premier degré a bénéficié d'une mesure corrective permettant de réduire leur nombre pour financer les projets en cours – notamment le « choc des savoirs ».

Cette mesure, qui n'a pas nécessité de rectifier le projet de loi de finances initial pour 2024, va se traduire par la suppression d'au moins 1 059 emplois en 2025.

Il est fort probable que la feuille de route austéraitaire de Bercy impose de nouvelles suppressions d'emplois dans le budget à venir. Si tel est le cas, cela augure une rentrée 2025 sous de mauvais auspices.

LE CHIFFRE

650 emplois sont supprimés à la rentrée 2024 dans les écoles.

Source : Loi de Finance 2024

Une carte scolaire de renoncement

Pour l'heure, ces 650 suppressions d'emplois se concrétisent par 1 244 fermetures de postes dans les écoles après la phase principale de la carte scolaire. Les élections législatives anticipées ont entraîné l'annulation des opérations d'ajustement du mois de juin et leur report à la rentrée. Au 30 juin, il restait encore 444 postes à affecter.

A noter que, comme les années précédentes, le ministère a réservé 150 postes pour des priorités identifiées (stratégie autisme, scolarisation des 2 ans...).

Postes en classe	Postes spécialisés (ASH)	Postes remplaçants	Postes formation(1)	Autres(2)	Non affecté (3)	TOTAL
- 2 251 (voir détail ci-dessous)	269 Dont 31 ouvertures en RASED	338	204	196	444	-800 Dont 150 postes réservés

1) Regroupe les postes liés à la formation : maîtres formateurs, conseillers pédagogiques...

2) Autres : les décharges de direction, les postes « Plus de maîtres que de classes », les postes moins de 3 ans, mais aussi des dispositifs départementaux spécifiques.

3) Il s'agit de 444 postes qui n'ont pas encore été affectés par les DASEN.

Source : Enquête 2024 FSU-SNUipp

Toujours plus de fermetures de classes

1 970 classes sont fermées dans les écoles hors éducation prioritaire, dont 530 concernent des écoles dans le rural. Il s'agit de 446 classes en maternelle et 1 524 en élémentaire/primaire.

281 classes sont également fermées dans les écoles en éducation prioritaire (26 ouvertures en maternelle et 307 fermetures en élémentaire/primaire).

En tout, **2 251 fermetures de classes** ont été actées.

Les moyens non encore ventilés par les DASEN permettront de nouvelles ouvertures à la rentrée.

	Maternelle	Élémentaire - Primaire	TOTAL
Solde classes Éducation prioritaire	26	-307	-281
Solde classes Hors éducation prioritaire	-446	-1 524	-1 970
TOTAL	-420	-1 832	-2 251

Source : Enquête 2024 FSU-SNUipp

De nombreuses mobilisations contre les fermetures

La carte scolaire a fait l'objet de nombreuses mobilisations dans les départements, parfois même après que les décisions aient été entérinées. Cela traduit le profond attachement des parents d'élèves, élu·es, citoyens et citoyennes à l'école publique et le rejet de la politique éducative menée.

Plus d'une quarantaine d'instances de concertation ont été boycottées localement par les élu·es du personnel et beaucoup de projets de carte scolaire ont reçu des votes défavorables.

Pour la deuxième rentrée consécutive, le service public d'éducation sera privé des postes dont il a réellement besoin pour fonctionner. Cette ligne austéraitrice qui avait épargné l'École ces dernières années ne permet pas de profiter de la baisse démographique en cours pour rattraper le retard de l'école française en termes de taux d'encadrement par rapport à la moyenne européenne.



L'école doit bénéficier d'un « choc des moyens » avec un engagement budgétaire pluriannuel permettant de garantir les moyens nécessaires à son bon fonctionnement : baisse des effectifs dans toutes les classes, créations de postes de remplacement, d'enseignement spécialisé et reconstitution des RASED... L'école mérite d'autres perspectives.



© Millerad/NAJA



**RESPECTER LE MÉTIER
ET LES PERSONNELS
FACE À LA DÉGRADATION DES
CONDITIONS DE TRAVAIL**

© Millerand/NAJA

10 UN DÉCLASSEMENT SALARIAL QUI SE POURSUIT

Malgré une inflation toujours persistante, les salaires des personnels de la Fonction publique ne progressent pas. Dans l'Éducation nationale, malgré les augmentations obtenues en 2023, l'absence de mesures de rattrapage et de perspectives de revalorisation vient renforcer le déclassement salarial des personnels des écoles. La FSU-SNUipp exige une revalorisation immédiate et sans contrepartie.

Le déclassement des PE et PsyEN

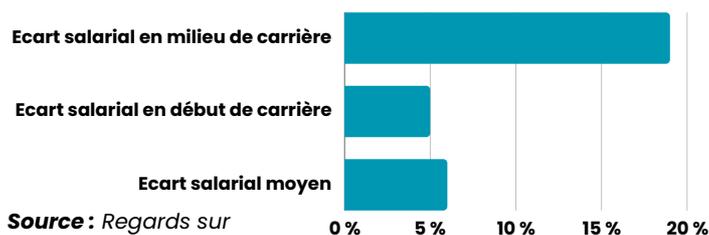
La comparaison des salaires des enseignantes et enseignants français du premier degré avec leur homologues des autres pays de l'OCDE est sans appel : l'écart varie de 5 à 19% au fil de la carrière.

Au sein de la Fonction publique, la rémunération des PE est inférieure à celle des autres cadres A, voire même de certains corps de la catégorie B

En 1990, après 15 ans de carrière, un PE percevait l'équivalent de 2,4 SMIC contre 1,7 en 2022.

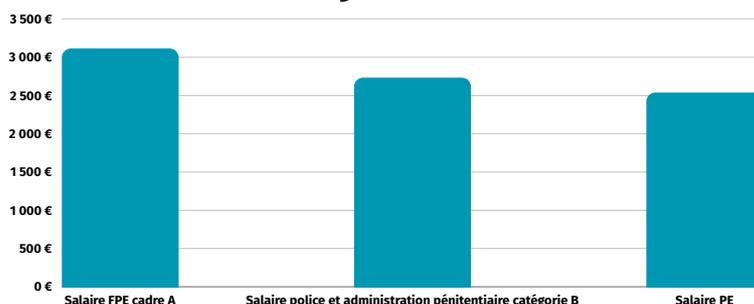
Alors que l'inflation a atteint 4,9% en 2023 et que l'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés a progressé de 3,3% (DARES), l'État a poursuivi le déclassement salarial des PE, en ne les revalorisant que de 2 à 2,6% selon leur ancienneté.

Ecart salarial France / OCDE



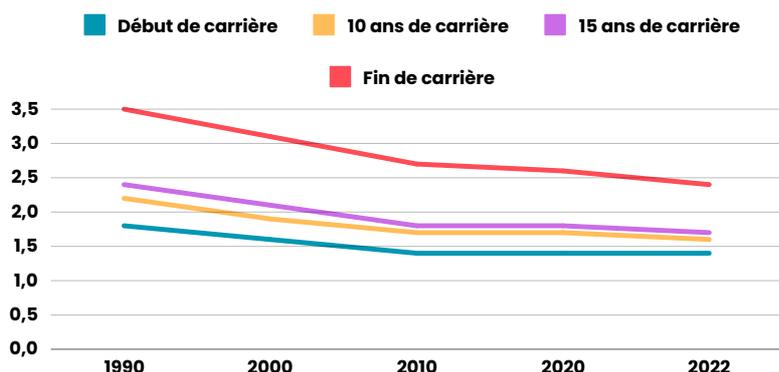
Source : Regards sur l'éducation, OCDE, 2023

Salaires moyens nets (en EQTP)



Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2023 (Ministère de la transformation et de la fonction publiques)

Rapport salaire brut PE / SMIC brut à temps plein



Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023 (Depp - Ministère éducation nationale)

Le rapport entre le salaire brut d'un professeur des écoles et le SMIC ne cesse de se réduire.

Pacte enseignant

Le dispositif du "pacte enseignant", lancé tambour battant à la rentrée 2023, n'a pas rencontré le succès escompté par le ministère. Alors que l'objectif était qu'un tiers des personnels enseignants soit concerné, 76% des PE n'ont pris aucune mission. Le ministère n'a pas été capable d'atteindre ses objectifs ni d'assurer le

financement de ce dispositif qui a été arrêté en cours d'année scolaire.

Ce désaveu est la preuve que "le travailler plus pour gagner plus" n'est ni une politique acceptée par les PE dont le temps de travail explose, ni une solution pour améliorer les salaires de manière pérenne.

La persistance de la précarité des AESH

Les AESH demeurent les personnels les plus précaires dans les écoles. Au-delà de conditions contractuelles défavorables (affectations, frais de déplacement...), elles sont victimes de temps incomplets imposés, amputant en moyenne leur salaire de près de 38 %.

Des inégalités femmes / hommes qui persistent

Comme l'ensemble des métiers fortement féminisés, l'enseignement subit des rémunérations plus faibles que pour les autres professions similaires à qualification élevée. Au sein même du corps des PE, les inégalités salariales femmes-hommes persistent.

- **11 % de femmes exercent à temps partiel contre 3 % d'hommes, ce qui pénalise le salaire des PE femmes de 9% par rapport à leurs homologues masculins**
- **Les femmes touchent 25 % de primes et indemnités en moins que les hommes**
- **A temps de travail équivalent, les PE femmes ont en moyenne un salaire net mensuel inférieur de 174 € à celui des PE hommes**
- **La pension des femmes est en moyenne inférieure de 149 € brut par mois par rapport aux hommes**

Source : panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023 - Ministère de l'Éducation nationale

La féminisation de la profession se poursuit et l'immense majorité des personnels entrant dans le métier sont des femmes. Au fil de la carrière, l'écart salarial s'accroît nettement.

Différents facteurs, plus ou moins reconnus, peuvent pénaliser les femmes : nature du poste occupé, poids de l'appréciation hiérarchique dans les promotions ou les nominations, incidence des interruptions liées à la naissance ou à l'adoption, temps partiel...

LES CHIFFRES

156 €

à

341 €

C'est la différence nette mensuelle de rémunération entre les femmes et les hommes en début et fin de carrière.

Source : panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023 - Ministère de l'Éducation nationale



Une revalorisation salariale permettant un rattrapage à hauteur de 18% doit compenser les pertes de pouvoir d'achat depuis 2010. Cette mesure doit être complétée par l'indexation des salaires sur l'inflation et une augmentation immédiate et sans contrepartie d'au moins 300€ mensuels par mois. Les défraiements pour déplacements et équipements professionnels doivent également être assurés et abondés. Des moyens conséquents sont par ailleurs indispensables pour en finir avec les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

11 DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Effectifs chargés, inclusion sans moyens suffisants, inflation du temps de travail, remplacements non assurés, liens complexes avec certaines familles... les conditions de travail impactent la santé psychologique des personnels. Un phénomène accentué par les refus fréquents de temps partiels ou d'autorisation d'absence et le manque de reconnaissance. L'état du bâti scolaire, trop souvent vétuste, voire largement dégradé, ajoute de la difficulté aux conditions de travail et contribue à affaiblir le moral des enseignants et enseignantes.

Une satisfaction professionnelle en berne

Dans l'enquête de la Depp sur "le bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale", publiée en mars 2024, les personnels ont évalué la qualité de leurs conditions de travail de 0 à 10. En moyenne, les personnels du premier degré les évaluent à seulement 4,6 sur 10.

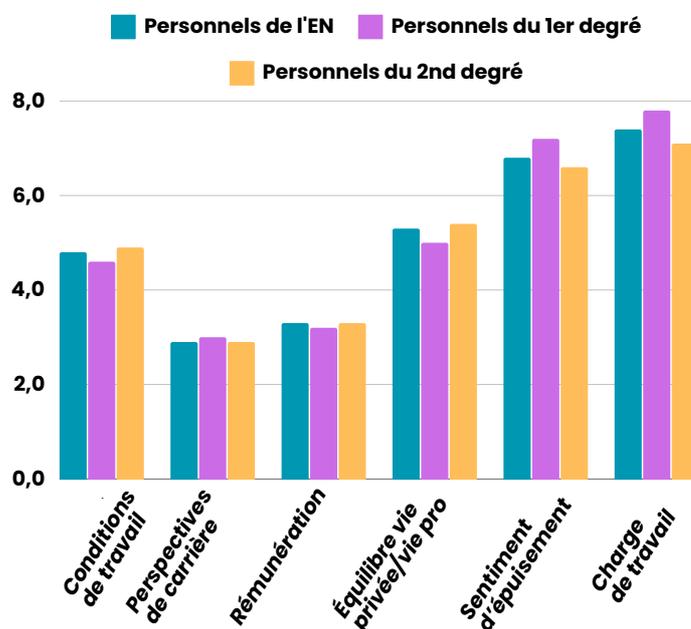
Parmi les différents sujets abordés dans l'enquête, les enseignants et enseignantes mettent en lumière une charge de travail importante ayant des répercussions sur la vie personnelle et éprouvent un fort sentiment d'épuisement. Leur rémunération et plus encore leurs perspectives de carrière nourrissent leur insatisfaction.

L'inclusion de tous les élèves sans moyens suffisants et particulièrement celles et ceux présentant des troubles du comportement est devenue un sujet majeur laissant souvent un sentiment amer de travail empêché.

L'enquête sur le climat scolaire dans le premier degré, publiée en octobre 2023 par l'Autonome de Solidarité Laïque (ASL), confirme cette préoccupation. Elle alerte sur le point de bascule que connaît la profession, au regard du manque d'aide et de soutien institutionnels.

On passe d'un peu moins de 40 % en 2011 à 60 % en 2016 et désormais à 73,5 % en 2023 de répondants disant avoir connu des difficultés fréquentes ou très fréquentes avec des enfants "gravement perturbés".

Satisfaction des personnels vis-à-vis des conditions de travail



Source : note d'information n°24-03 Depp, mars 2024

L'enquête montre également une dégradation significative des relations avec les parents d'élèves, puisqu'on passe de près de 15% de personnels ne se sentant pas respectés par les parents en 2011 à 27,5 % en 2023.

21 % des directrices et directeurs déplorent un manque de respect de la part des familles contre 29 % des personnels adjoints et 36 % de ceux exerçant d'autres fonctions dans les écoles (personnels de service, AESH, autres).

Source : Étude du climat scolaire dans le 1er degré en 2023, ASL

LE CHIFFRE

73,5 % des PE disent avoir connu des difficultés fréquentes ou très fréquentes avec des enfants "gravement perturbés"

Source : Étude du climat scolaire dans le 1er degré en 2023, ASL

Les personnels en alerte

Plus de 4 200 personnes ont répondu à la consultation de la FSU-SNUipp, fin 2023. Le constat est sans appel : les conditions de travail se dégradent et la perte de sens du métier est particulièrement prégnante.

Parmi ces réponses, plus de 3 000 témoignages montrent une école en manque de moyens et de reconnaissance. Il est urgent que le ministère de l'Éducation nationale apporte de véritables solutions.



Source : Fenêtres sur cours, le journal de la FSU-SNUipp. Numéro 492 - 22 mars 2024

Un bâti scolaire à rénover

L'état du bâti scolaire a des conséquences sur l'environnement mais aussi sur la santé des personnels et des élèves.

La diffusion du guide ministériel "Bâtir l'école" en 2022 et d'un plan de rénovation énergétique de 10 000 écoles, collèges et lycées d'ici à 2027 constituent des mesures trop timides, aussi bien en termes de moyens financiers que de contraintes vis-à-vis des collectivités propriétaires des écoles. Elles ne répondent pas à l'ampleur des enjeux de santé et de préservation du climat.

Pourtant, le constat est accablant : manque de sanitaires et de points d'eau, insuffisances au niveau du renouvellement de l'air, classes surchauffées en cas d'épisodes caniculaires, présence d'amiante... La dégradation et la vétusté du bâti scolaire se mesurent parfois à l'échelle de territoires entiers comme à Marseille ou à Mayotte.

Le dossier de l'amiante

En mars 2024, l'émission Vert de rage réalisée par des journalistes de France 5 montre au grand public qu'au moins 28,48% des écoles contiennent des matériaux amiantés.

Saisi par la médiatisation de ce problème et suite aux multiples interpellations de la FSU, le ministère s'empare enfin de ce sujet hautement sensible. Un recensement exhaustif des écoles construites avant 1997 est en cours.

Source : Vert de rage S4 : Amiante, nos écoles malades, 04/03/2024

Alertée par les nombreux signalements des personnels enseignants et AESH, la FSU-SNUipp a fait des conditions de travail le thème central de sa campagne 2023-24 intitulée "J'alerte".

A cette occasion, 102 alertes sociales ont été déposées par les sections départementales de la FSU-SNUipp.

Les attentes prioritaires des répondant·es

Les répondant·es ont classé sept propositions dans chaque domaine. Ci-contre les trois premières priorités par domaine.

SENS DU MÉTIER

AVOIR 18 DEMI-JOURNÉES MINIMUM DE FORMATION ET DE CONCERTATION SUR TEMPS DE TRAVAIL (65%)

GARANTIR L'ACCÈS À UNE FORMATION CONTINUE CHOISIE, HORS VACANCES SCOLAIRES (69%)

RESPECTER LA LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE (60%)

DIMINUER LES EFFECTIFS (64%)

ANNULER LES SUPPRESSIONS D'EMPLOI (68%)

MOYENS

PLUS DE PLACES EN ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS ET RESPECT DES NOTIFICATIONS MDPH (54%)

RECONNAÎTRE LES 20 MINUTES QUOTIDIENNES D'ACCUEIL DES ÉLÈVES (50%)

SALAIRES ET DROITS

AVOIR DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RENDEZ-VOUS MÉDICAUX AVEC TRAITEMENT (45%)

AUGMENTER LES SALAIRES (78%)

Source : Fenêtres sur cours, le journal de la FSU-SNUipp. Numéro 492 - 22 mars 2024



L'amélioration des conditions de travail des personnels doit être une priorité du ministère. Cela doit passer d'une part par une revalorisation salariale, des recrutements, des formations et la reconnaissance pour tous les personnels et d'autre part, par la rénovation du bâti scolaire qui doit s'adapter aux effets du changement climatique et préserver la santé des personnels et des élèves.

12 UN MÉTIER SOUS CONTRÔLE

Les politiques éducatives successives menées depuis 2017 mettent de plus en plus le métier enseignant sous contrôle. La multiplication des injonctions et des prescriptions ministérielles restreignent la liberté pédagogique pourtant inscrite dans le Code de l'éducation (art L192-1-1). Dans le même temps, la loi Rilhac sur la direction renforce le pilotage vertical au détriment du travail en équipe.

Le premier degré est le segment de l'Education où l'employeur tente le plus d'imposer outils et méthodes. Les mesures du "choc des savoirs" telles que la généralisation des évaluations standardisées ou la réécriture des programmes, servent à prescrire encore plus le métier.

Le choix du manuel a moins d'importance dans les apprentissages des élèves que les savoir-faire des PE.

Source : recherche de 2016, « Lire/écrire au CP »

La tentative de labellisation des manuels scolaires est un exemple flagrant de cette volonté de réduire la professionnalité enseignante. Hormis sous le ministère Guizot au 19^e siècle et sous le régime de Vichy qui avait établi une liste de livres "exclusivement autorisés", la labellisation des manuels et leur imposition en CP et CE1 sont un fait jamais vu dans l'histoire.

La recherche "Lire/écrire au CP" a démontré que « les classes très acculturantes favorisent la progression des élèves initialement faibles et intermédiaires », ce qui est un argument supplémentaire contre un manuel imposé : le recours à des supports d'apprentissage variés est un des leviers de la réussite de tous les élèves.

Cela suppose une formation, initiale et continue, qui permette de former des enseignantes et enseignants experts de leur métier, capables de le concevoir. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, avec une formation aux contenus imposés, centrés sur les fondamentaux et qui devient le vecteur de transmission de soit-disant "bonnes pratiques".

Reconnaître la professionnalité enseignante

Il convient de distinguer d'une part les programmes nationaux, qui s'imposent à toutes et tous car ils ont force de loi, et d'autre part la manière de les mettre en œuvre et le choix des supports d'enseignement, qui relèvent de la liberté pédagogique des PE, professionnels de l'enseignement .

Le dispositif «Plus de maîtres que de classes» (PDMQDC), créateur de dynamiques pédagogiques, renforce la professionnalité enseignante au bénéfice de tous les élèves. Supprimé à partir de 2017, il doit être réinstallé puis généralisé.



Du côté des directions d'école

La pression de la hiérarchie sur les directrices et directeurs ne cesse de croître. « La participation à l'encadrement du système éducatif » mentionnée dans le décret d'application de la loi Rilhac et la multiplication des nouveaux dispositifs ("pacte", évaluation d'école, décret harcèlement, révision réglementaire des sorties scolaires...) leur confèrent des responsabilités supplémentaires: autorité fonctionnelle, délégation de l'autorité académique. Leur fonction se voit dénaturée par cette volonté de leur conférer une "autorité" alors que les directrices et directeurs n'ont aucune fonction hiérarchique réglementaire.

« Pairs parmi les pairs », ils n'ont pas suffisamment de temps disponible pour assurer leurs missions. L'absence d'un personnel pour assurer une aide à la direction de l'école (conciergerie, secrétariat ...) est désormais intenable. Cette dégradation des conditions de travail, induisant un travail souvent « empêché » d'animation pédagogique, de suivi des élèves et de relation avec les familles accroît l'isolement des directrices et directeurs d'école et nuit au travail en équipe.

Il est urgent d'alléger les tâches des directeurs et directrices, en supprimant enquêtes et sollicitations inutiles. Les évaluations d'écoles s'avèrent également chronophages et ne répondent pas aux difficultés rencontrées sur le terrain.

LE CHIFFRE

87,5 %

des directrices et directeurs exercent dans des écoles de moins de 9 classes. Ils sont également en charge de classe et doivent répondre à toutes les urgences, même sur leur temps en classe.

Source : Bilan de rentrée 2022-2023, DGESCO

Direction : préconisations inquiétantes

Le rapport de l'Inspection générale sur « le pilotage pédagogique des écoles de l'enseignement primaire par les directeurs » constate que ces personnels, débordés par le quotidien, manquent de temps et de formation pour impulser des réflexions pédagogiques. Il note l'importance du travail collectif mais pointe des conseils des maîtres peinant à dépasser les questions d'organisation.

Pour que le pilotage pédagogique soit efficace, le rapport préconise de s'appuyer sur une culture de l'évaluation et une formation spécifique à des « techniques managériales et organisationnelles »

Des propositions qui ne correspondent pas aux attentes de la profession et qui n'apportent aucune piste concrète d'amélioration du fonctionnement de l'école.

Renforcer les collectifs de travail au service de la réussite des élèves nécessite du temps et de la formation pour toute l'équipe enseignante, l'augmentation des temps de décharge et des aides à la direction.



Les décharges de direction doivent être augmentées: 1/4 temps pour les écoles de 1 à 3 classes (qui ne bénéficient toujours pas de décharges hebdomadaires), 1/2 pour les écoles de 4 à 6 classes, 3/4 pour les écoles de 7 à 9 classes et une décharge totale pour les autres.

Enfin, l'attribution d'une aide humaine qui assurerait les multiples tâches logistiques permettrait aux directeurs et directrices de se consacrer à la coordination et l'animation de l'équipe pédagogique.

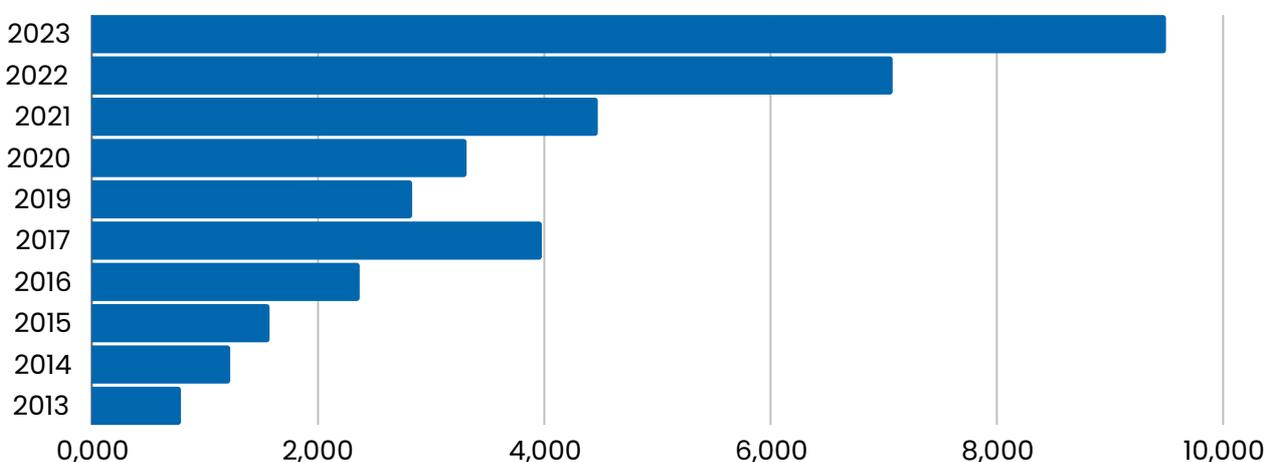
13 L'ENVOLEE DES RECRUTEMENTS SOUS CONTRAT

Les recrutements de PE sous contrat sont désormais de plus en plus nombreux dans les écoles alors qu'ils ne concernaient jusqu'à présent que les quelques académies fortement déficitaires. Loin d'être une solution pérenne, le recours à des personnels non titulaires reste la réponse privilégiée du ministère à la crise du recrutement.

Un nombre en forte hausse

Dans sa réponse à une question écrite au Sénat en décembre 2023, le ministère faisait état de 9 495 personnels contractuels en équivalents temps plein (ETP) dans le primaire, soit une hausse de 25% par rapport à 2022-2023. C'est 12 fois plus qu'en 2013.

Evolution du nombre d'enseignantes et enseignants contractuels (en ETP)



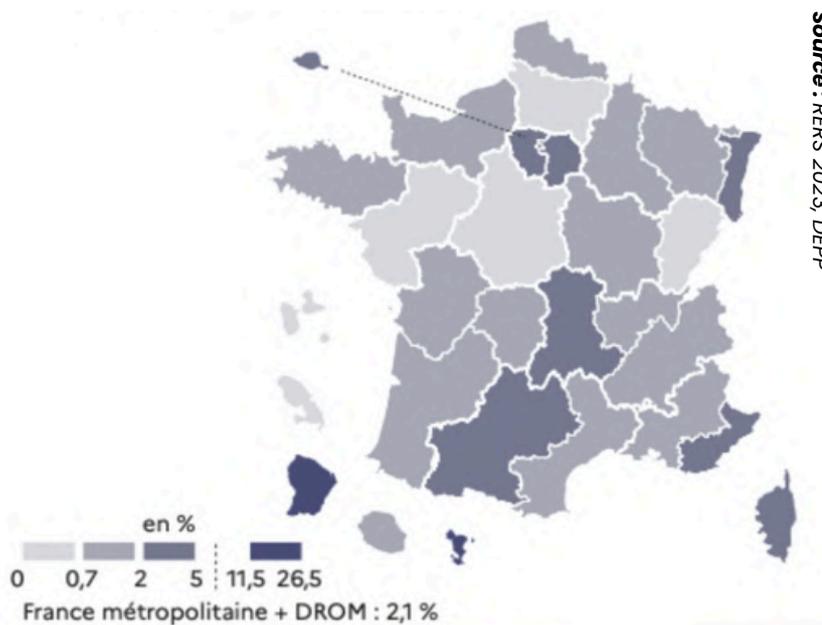
Source : Bilans sociaux MEN et question au gouvernement

Part des non-titulaires parmi les enseignants et enseignantes du premier degré public en % (2022-2023)

En 2022-2023, les personnels contractuels représentent 2,1% des effectifs des PE. Aujourd'hui presque toutes les académies emploient des personnels contractuels.

Dans celles de Créteil, Corse, Versailles, Paris, Toulouse, Strasbourg et Clermont-Ferrand, la part est plus élevée mais ne dépasse pas 5%.

En revanche, les académies de Guyane et Mayotte atteignent respectivement des taux de 12% et 26%.



Quelques éléments statistiques

81,9% des personnels non titulaires exerçant dans les écoles sont des femmes (84,6 % pour les titulaires).

59,4% ont moins de 35 ans (20,3% pour les titulaires) et 7,8% ont 50 ans ou plus (29,8% pour les titulaires).

La majorité des PE sous contrat assurent des missions de remplacement (45,1% contre 7,9% pour les titulaires), d'une durée inférieure à un an (congés pour raisons de santé, formation continue...) ou sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long...).

LE CHIFFRE

34,2 ans

C'est l'âge moyen des personnels contractuels

(43,6 ans pour les personnels titulaires)

Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023, Depp

Les personnels contractuels sont proportionnellement deux fois plus nombreux à exercer en éducation prioritaire (37,7% contre 24,7% pour l'ensemble des PE).

LE CHIFFRE

- 467 €

Le salaire mensuel moyen net des PE sous contrat est inférieur de 467€ à celui des titulaires (2 070€ et 2 537€).

Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire, 2022-2023, Depp

Des conditions de recrutement et d'emploi précaires

Depuis 2022, des campagnes de recrutement du type « Job dating » ou « Rendez-vous de recrutement », largement relayées par la presse, sont mises en place en amont de la rentrée et tout au long de l'année scolaire. Sans critères de recrutement définis, elles précarisent la profession et concourent à déqualifier le métier. Cette voie de recrutement peine à faire le plein.

Les personnes recrutées sont diplômées à bac +3 voire moins, alors que pour être PE titulaire, le niveau de qualification requis est bac +5.

La formation de ces personnels s'avère très insuffisante : seulement quatre jours fin août et des ressources pédagogiques en ligne. Avoir un adulte devant chaque classe ne peut suffire. Enseigner est un métier complexe qui s'apprend et requiert de hautes qualifications.



Le recrutement sous contrat ne doit pas s'imposer comme une solution pérenne dans le premier degré, pour pallier le manque de remplacement reposant sur des personnels titulaires. Au final, c'est tout le service public d'éducation qui en pâtit, les élèves comme les personnels.

14 L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UNE PRIORITÉ LOIN DE SE CONCRÉTISER

Cinq ans après la signature du deuxième accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à l'issue des trois ans du premier plan national d'action de l'Éducation nationale, les résultats sont décevants. Après un bilan peu rigoureux et insuffisant, les discussions en cours pour la rédaction du plan suivant montrent que l'égalité professionnelle ne représente en rien une priorité pour le gouvernement.

Des inégalités toujours bien présentes

Dans la fonction publique, l'équité devrait être un principe fondamental du fait de grilles indiciaires communes. Il n'en est rien.

A travail égal, les femmes fonctionnaires gagnent en moyenne 12,3 % de moins que les hommes, soit 400 € en moyenne*. Cette disparité grimpe à 19 % lorsqu'on prend en compte les temps partiels.

Dans le premier degré public, le salaire net moyen des enseignants dépasse celui des enseignantes de 9 %. L'écart des primes entre les sexes est de 25 %.

Ces écarts de salaires de 156 € en début de carrière, s'aggravent au fil du temps pour culminer à 341 €.

**Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2020, données 2018*

Comment cela s'explique-t-il ?

Plusieurs facteurs existent, mais deux se démarquent particulièrement.

• La quotité de travail

10,6% des femmes PE sont à temps partiel, contre seulement 3,2% des hommes. Dans une société où la répartition des tâches éducatives et domestiques est toujours particulièrement genrée, ce sont souvent les femmes qui prennent un temps partiel lors de l'arrivée d'un enfant, et souvent parce que leur salaire est moins important que celui de leur conjoint.

Il y a également un impact non négligeable de l'arrivée de l'enfant sur leur déroulement de carrière. Le stéréotype du moindre investissement des femmes ayant des enfants est toujours tenace et porte préjudice à l'évaluation professionnelle des PE femmes.

• L'accès aux fonctions les plus rémunératrices

Les postes de direction d'école, de remplacement et en éducation prioritaire influencent significativement les revenus par la mise en place d'indemnités. Cependant les hommes y sont surreprésentés. 85% des directions non déchargées sont occupées par des femmes. Celles-ci ne représentent plus que 63% des directions complètement déchargées d'enseignement, mieux rémunérées.

De même, les hommes sont environ deux fois plus nombreux que les femmes à assurer des remplacements (14% contre 8%). Et bien que les femmes représentent 86 % des personnels enseignants, leur part diminue à 85% en Réseau d'Éducation Prioritaire (REP) et à 82% en REP+.

LES CHIFFRES

10,6 % des femmes PE sont à temps partiel

3,2 % des hommes PE sont à temps partiel

Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023, Depp

Aucune mesure effective

L'Axe 3 du plan égalité professionnelle qui a vocation à traiter des écarts de rémunération n'a conduit à aucune mesure significative car aucun moyen n'y est dédié.

L'individualisation des rémunérations et la part de plus en plus importante accordée au mérite ont même aggravé les écarts

Des AESH délaissées

94% des effectifs des personnels AESH sont des femmes ce qui représente plus de 130000 personnes.

Sans statut, ni salaire en adéquation avec l'exigence de leur métier, les AESH sont fortement pénalisées par le temps incomplet subi. Rien n'est prévu dans les plans d'action du ministère.

Un nouveau plan indigent

Alors que se déroulent les nouvelles négociations pour le plan d'action 2024-2027, l'égalité professionnelle pour le MEN relève de l'affichage pur et simple. Comment éradiquer les écarts de rémunération et de déroulement de carrière, alors que le ministère refuse

à l'instar du "pacte" qui rémunère des missions supplémentaires effectuées au-delà du temps de service. Les femmes effectuent également moins d'heures supplémentaires.

LE CHIFFRE

93 %

des AESH sont des femmes

Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023, Depp

de communiquer toutes les données genrées, de mener des études d'impact sur des dispositifs comme le pacte ? Comment changer la donne alors qu'il refuse toute réflexion sur des mesures correctives ?



L'inscription de mesures concrètes et des moyens nécessaires à leur réalisation dans les plans d'action est nécessaire. Il faut en finir avec la précarité, mettre à plat tous les dispositifs indemnitaires creusant les écarts, interdire les temps partiels imposés, créer un statut pour les AESH, favoriser la mixité des métiers en revalorisant les salaires et les carrières des métiers les plus féminisés, développer la formation pour lutter contre les stéréotypes.



15 QUELLE FORMATION POUR QUEL MÉTIER ?

Pour répondre à la crise d'attractivité du métier enseignant le ministère s'était lancé, à marche forcée et sans concertation, dans une nouvelle réforme de la formation initiale. Dénoncée par l'ensemble des organisations syndicales, la ministre a finalement annoncé son abandon en juillet. Cette victoire syndicale n'occulte pas la nécessité de réformer les formations, initiale et continue, des personnels enseignants pour répondre aux enjeux de l'école publique.

L'augmentation importante du nombre de démission de stagiaires (multiplié par presque 6 entre 2013 et 2021 en passant de 0,7% à 4%), tout comme le bilan des enquêtes menées par la FSU-SNUipp, montrent une réelle nécessité de revoir la formation initiale. Pour enrayer le déficit de recrutement et construire une école émancipatrice, le métier enseignant a besoin d'un projet qui s'attaque aux causes structurelles de la crise.

Accès au métier, vivier et parcours

Des systèmes d'aides permettant d'assurer l'autonomie financière et la démocratisation de l'université (allocations d'études, bourses sur critères sociaux, accès au logement, crèches...) ainsi que des pré-recrutements rémunérés au sein des universités dès la L1 doivent être mis en place.

Le concours placé en fin de L3 et organisé à des dates différentes pour permettre de candidater dans plusieurs académies permettra une accession plus large au métier.

Les académies déficitaires doivent pouvoir recourir à la liste complémentaire d'autres académies sur la base du volontariat des candidats et candidates.

Une formation initiale rémunérée sous statut de fonctionnaire

Deux années de formation initiale rémunérée, sous statut de fonctionnaire stagiaire doivent être dispensées au sein de l'université, validées par un master et prises en compte pour la retraite.

Des contenus de formation ambitieux

Pour permettre d'enrayer les inégalités du système scolaire français, la formation initiale doit être de haut niveau et s'inscrire dans la polyvalence du métier de PE. Elle doit s'appuyer sur les apports de toute la recherche en pédagogie et didactique de chaque discipline et apporter les connaissances nécessaires sur le développement de l'enfant et les processus d'apprentissage des élèves.

Une logique de formation et non d'emploi

Les stages d'observation, de pratique accompagnée et en responsabilité doivent inclure des temps de préparation et d'analyse de pratiques pour permettre aux stagiaires d'avoir le recul nécessaire pour concevoir les situations d'apprentissages et leurs actes pédagogiques.

Sans dépasser un tiers temps de formation, ils doivent permettre la découverte de tous les cycles et respecter une progressivité (de l'observation à la responsabilité). En aucun cas, des étudiants et étudiantes ne doivent être en responsabilité de classe.

Une formation continue qui ne répond pas aux besoins

Faute de possibilité de remplacement, la formation continue des PE se limite dans les faits à 18h annuelles obligatoires en dehors du temps de classe et est quasi exclusivement dédiée depuis 2020 aux enseignements « fondamentaux », c'est à dire aux

“plans français et maths”. Concernant les autres priorités ministérielles (laïcité, empathie, harcèlement...), les PE ne bénéficient pas tous des formations annoncées.

En REP+

Des personnels dédiés au remplacement existent en théorie pour dégager 18 demi-journées de formation ou concertation par an pour les personnels exerçant en éducation prioritaire. Mais dans de nombreux départements, le manque de personnels remplaçants conduit à l'annulation des formations et des temps de travail en équipe.

Un pilotage pédagogique orienté

La formation continue se trouve fortement impactée par le “pilotage académique” principalement centré sur les items des évaluations nationales. Cela engendre un appauvrissement des contenus d'enseignement travaillés en formation continue qui se ressent progressivement dans les pratiques de classes. C'est aussi une perte d'autonomie pour les PE de plus en plus considérés comme de simples exécutants.

Les travaux de la recherche ont montré que la réussite des élèves est rendue possible à la fois par un enseignement riche appuyé sur une formation robuste et par le plein exercice d'un métier de conception qui permet l'adaptation à tous les contextes de classe. En l'état, la formation continue ne répond à aucun de ces objectifs.

La formation continue doit être régulière, basée sur le volontariat et exercée sur le temps de classe. Des stages longs, permettant une réelle appropriation de contenus par les PE doivent être proposés.

L'ensemble de la recherche doit contribuer à nourrir la formation enseignante.

Enfin, la professionnalité des formatrices et formateurs du premier degré doit être respectée et leur charge de travail allégée. Les temps de formation en REP+ doivent être effectifs dans tous les réseaux d'éducation prioritaire et leurs modalités généralisées à toutes les écoles.



Pour que l'école publique puisse répondre à la réussite de tous les élèves et lutter contre la difficulté scolaire, la formation initiale et continue des PE doit être ambitieuse, exigeante et s'appuyer sur l'ensemble des travaux de la recherche.



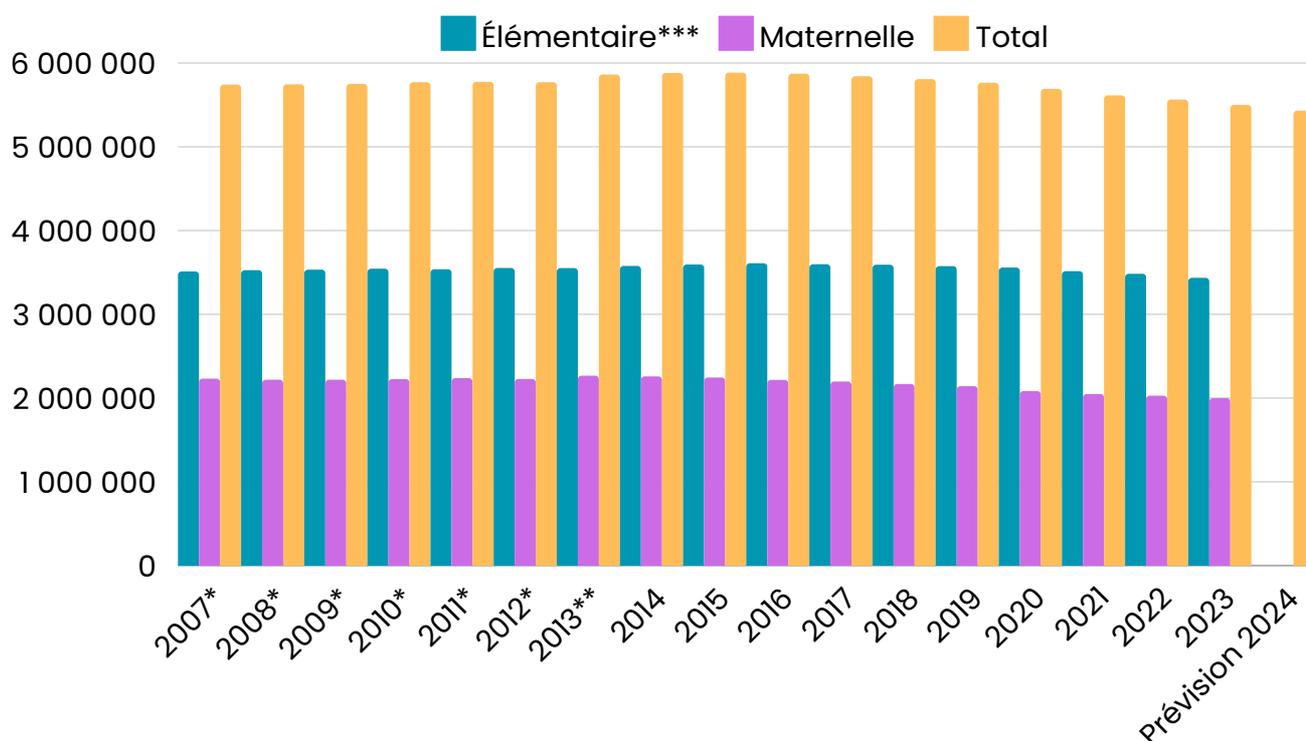


16 L'ÉCOLE EN CHIFFRES

Du côté des élèves

Depuis les cinq dernières années (2018-2023), le nombre d'élèves scolarisés dans l'enseignement public du premier degré diminue, avec une baisse générale de 4,76% en élémentaire et 7,68% en maternelle.

- **Évolution du nombre d'élèves scolarisés dans le premier degré public**



* : Ces chiffres ne tiennent pas compte de Mayotte (environ 50 000 élèves) jusqu'à la rentrée 2013.

** : Cette différence intègre Mayotte à la fois dans les chiffres de la rentrée 2013 et celle de 2012

*** : Ne sont pas comptabilisés ici les élèves en ULIS école

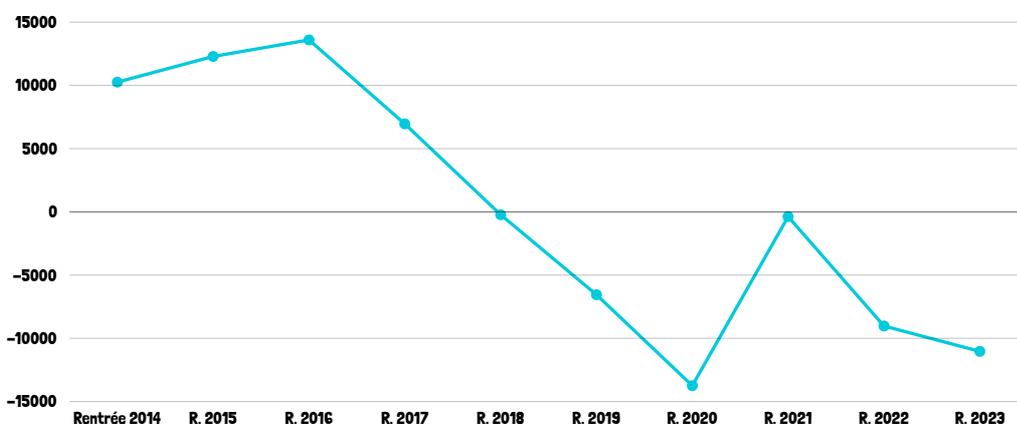
Source : DGESCO Bilan de rentrée 2023-2024

A la rentrée 2023, le secteur public a scolarisé 77 654 élèves de moins, soit une baisse de 1,4%. Cela représente une baisse cumulée de 5,9 % sur les 5 dernières années.

Seules deux académies connaissent une augmentation de leurs effectifs : Mayotte (+3,1%) et la Guyane (+1,8%).

Selon les prévisions, cette baisse ralentit à la rentrée 2024 avec 55 489 élèves en moins (-1%).

• Variation du nombre d'élèves scolarisés dans le premier degré privé



Source : Depp RERS2023 + Bilan rentrée 2023-2024

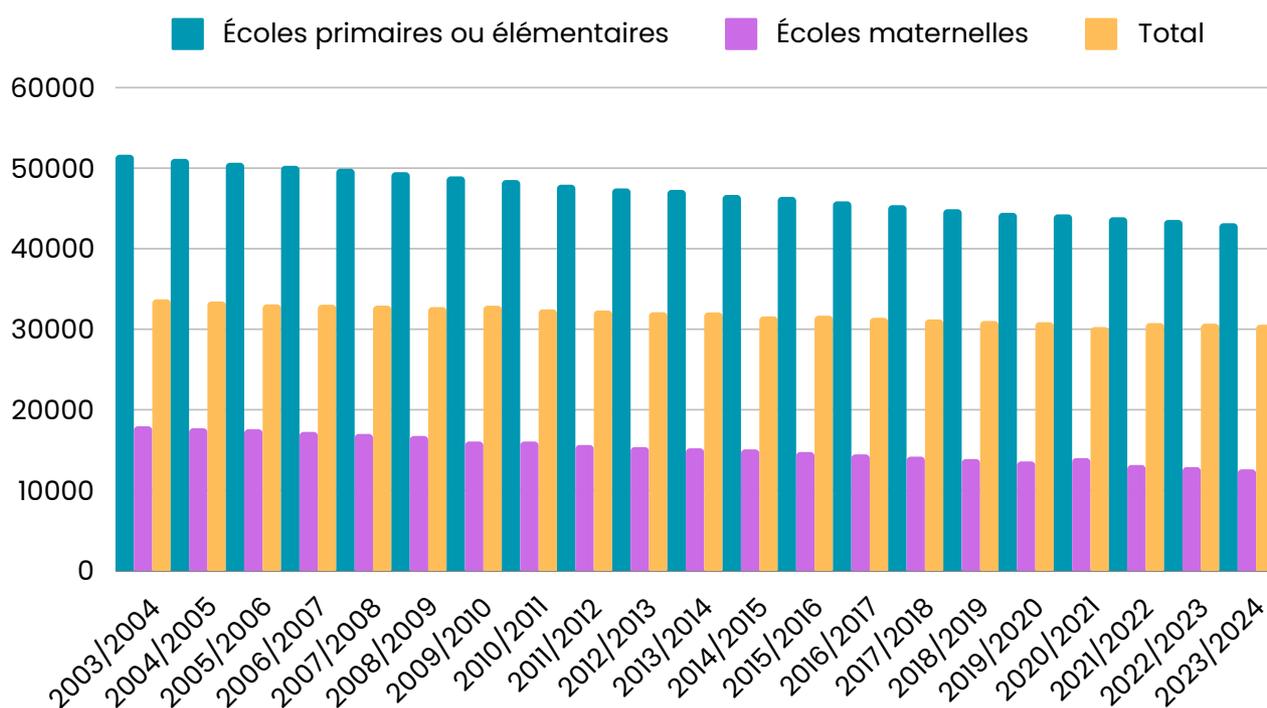
Les effectifs du privé sous contrat sont en baisse de 11 034 élèves, soit -1,3%. Selon les prévisions, cette baisse ralentit à la rentrée 2024 avec 5 907 élèves en moins (-0,7%).

Source : DGESCO, Bilan de rentrée 2023-2024

En 2022-2023, les écoles élémentaires hors contrat ont accueilli 1 325 élèves supplémentaires, soit une augmentation de 4,1%. Les écoles maternelles connaissent une hausse plus mesurée (+ 207 élèves). Seules le nombre d'élèves en ULIS diminue (-77) dans le privé hors contrat.

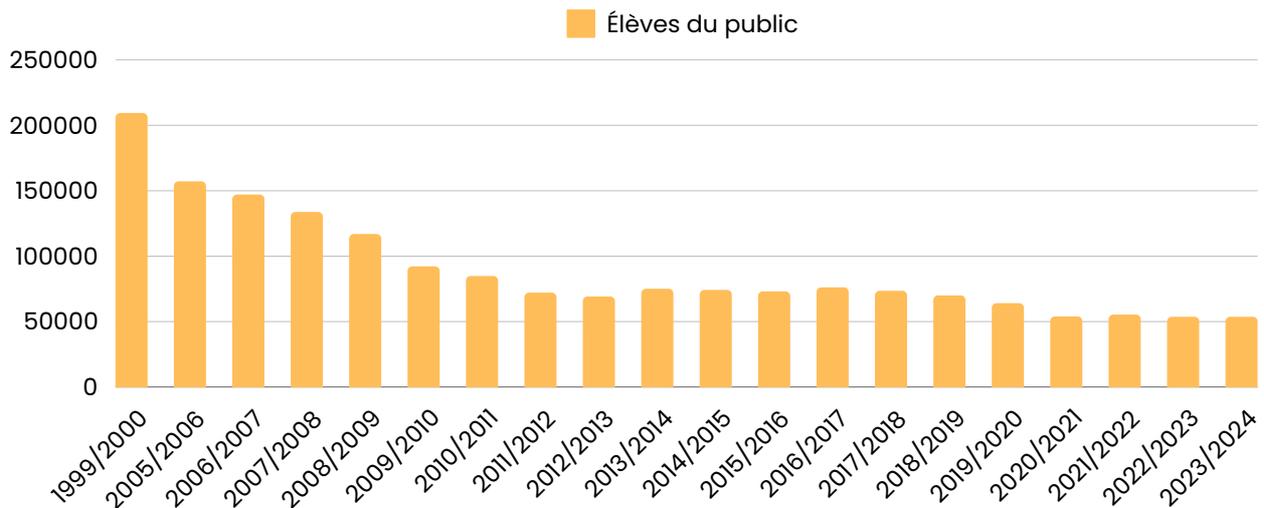
Source : Depp, Note d'information 22-38, décembre 2022

• Évolution du nombre d'écoles publiques



Source : Bilan rentrée 2023-2024

• Scolarisation des élèves de moins de 3 ans

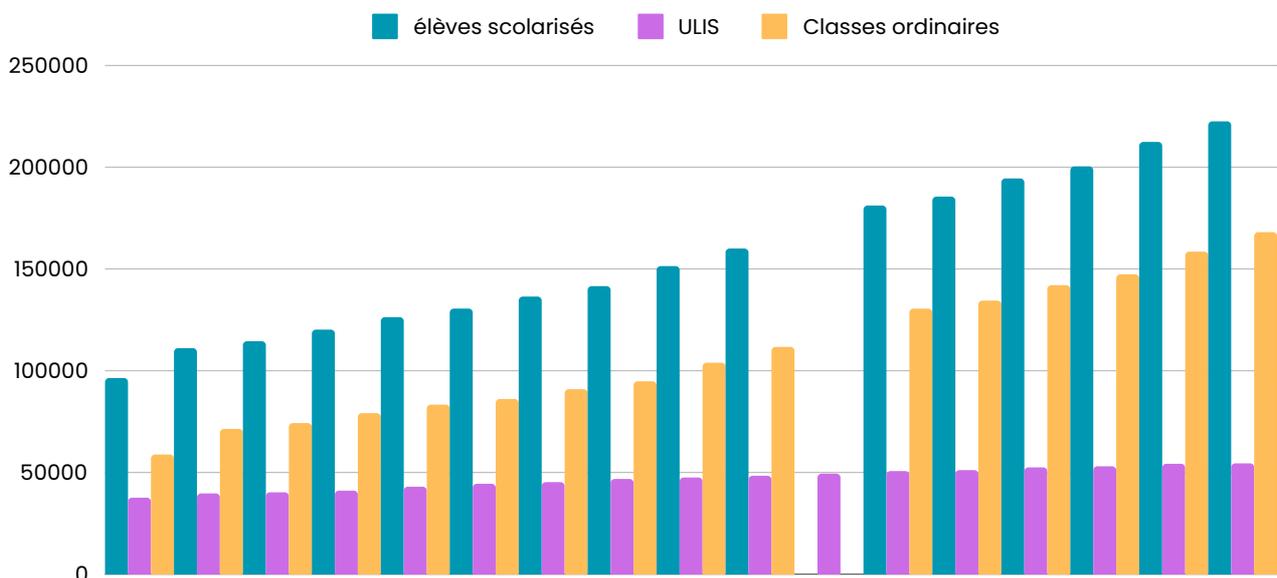


Source : DGESCO Bilan rentrée, RERS 2023

Depuis la rentrée 1999, le taux de scolarisation des élèves de moins de 3 ans a baissé passant de 35,2% à 9,4% en septembre 2020 (public + privé). Après être remonté à 9,9%, ce taux repart à la baisse à la rentrée 2023 (9,3%). Le public ne scolarise que 6,8% des enfants de moins de 3 ans, mais ce taux cache de fortes disparités entre académies.

Ainsi, le taux de scolarisation des élèves de moins de 3 ans est de 0,2% dans l'académie de Mayotte et de 24,4% dans l'académie de Martinique. Alors que l'académie de Mayotte est la plus pauvre et que la scolarisation des moins de 3 ans s'avère une priorité, elle scolarise toujours le moins d'enfants de moins de trois ans.

• Scolarisation des élèves en situation de handicap dans le 1er degré



Source : Repères et référence statistiques 2023 -Depp Champs : Public et Privé

En 2022-2023, plus de 222 500 élèves en situation de handicap sont scolarisés dans les écoles : 75,5% en classe ordinaire et 24,5% en ULIS ou UEEA/UEMA (Unité d'enseignement élémentaire ou maternelle autisme).

Les effectifs des dispositifs ULIS écoles passent de 50 530 en 2021 à 51 775 en 2022-2023.

La scolarisation individuelle (avec ou sans accompagnement) a augmenté de 15% en 5 ans.

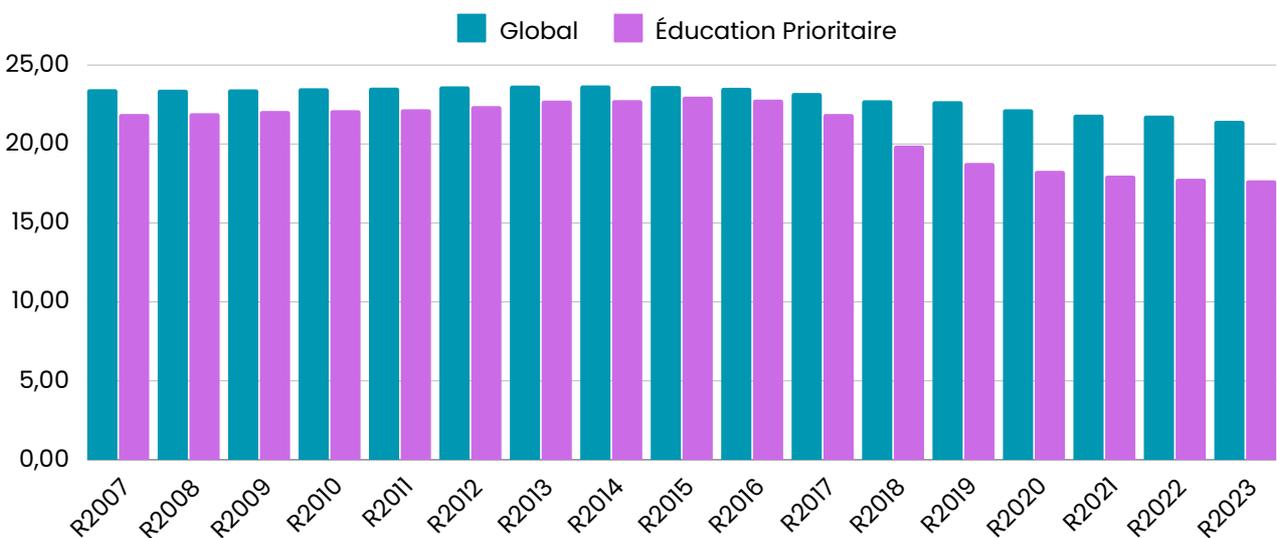
A la rentrée 2023, 135 nouvelles unités d'enseignement autisme (UEEA ou UEMA) ont été créées.

• Nombre d'élèves par classe

A la rentrée 2023, le nombre moyen d'élèves par classe est de 21,5. En éducation prioritaire il est de 17,7, en baisse par rapport à l'année précédente (17,8). Cette évolution est consécutive à la poursuite du dédoublement des classes de GS, CP et CE1.

Depuis 2011, les effectifs d'élèves du premier degré ont diminué de 12,3 % en zone rurale (soit 171 000 élèves de moins) et dans une moindre mesure en zone urbaine (-1,8 %, soit 98 000 élèves en moins).

Nombre d'élèves par classe en éducation prioritaire



Source : RERS 2023 + Bilan rentrée 2023-2024

Du côté des personnels

• **Instituteurs et institutrices et PE : quelques données**

- 326 474 enseignantes et enseignants du 1er degré en 2022 dont 2,1% de non-titulaires contre 329 235 en 2021 (soit une baisse de 0,8%)
- 78 042 travaillent en maternelle et 160 733 en élémentaire (soit une répartition approximative d'un tiers/deux tiers)
- 30 683 personnels assurent des remplacements, ce qui représente 9,4% des personnels enseignants (8,95% en 2021) : 17% des enseignants hommes sont remplaçants contre seulement 7% des femmes.
- Âge moyen : 43 ans (pas d'évolution).
- 86% de femmes (pour information, ce taux est de 71% dans le second degré).
- 10,3% des PE exercent à temps partiel (11,3% des femmes et 3,8 % des hommes).
- Traitement : un salaire net moyen de 2 402 euros (en 2020, France entière hors Mayotte, y compris les indemnités), les personnels contractuels touchent un salaire moyen de 1 896 euros.
- 16% des PE femmes et 18% des PE hommes sont à la hors-classe contre 27% des femmes et 29% des hommes certifiés. Les femmes représentent 84,1% des personnes promues en 2020.
- Âge moyen de départ en retraite (hors mère de 3 enfants) : 60,8 ans (61,3 ans pour les hommes et 60,6 ans pour les femmes). En raison des réformes successives et notamment de l'allongement du nombre de trimestres requis pour un départ à taux plein et de l'instauration de la décote, l'âge de départ recule chaque année.
- Seuls 1,2% des enseignant.es du 1er degré ont changé de département à la rentrée 2022.

• **D'autres personnels des écoles : quelques données**

Psychologues de l'Éducation nationale :

- 7 048 psychologues de l'éducation nationale (métropole + DOM)
- âge moyen : 48,8 ans
- 88% de femmes.
- 9,6% des PsyEN exercent à temps partiel
- Traitement : un salaire net moyen de 2 578 €

AESH :

- 132 200 AESH (métropole + DOM)
- âge moyen : 45 ans.
- 93 % de femmes.
- 97,2% des AESH exercent à temps incomplet, la quotité moyenne est de 62,7%.

• **Mobilité : des changements de département difficiles**

Année après année, les résultats des permutations sont toujours autant insatisfaisants.

Des enseignantes et enseignants sont amenés soit à travailler loin de leur conjoint, soit à demander une mise en disponibilité pour ne pas être séparés. Ces difficultés sont renforcées selon le département d'affectation.

En 2023, sur 16 736 participations aux opérations de mobilité (17 462 en 2022), 3 487 PE ont obtenu satisfaction (3 570 en 2022).

Ce résultat est encore en baisse et l'érosion se poursuit. Le taux de satisfaction global est de 20,84 %, soit en légère hausse (20,44% en 2022, 21,04% en 2021, 23,34% en 2020, 23,47 % en 2019, 23,69 % en 2018, 23,93% en 2017...) mais toujours très bas.

Derrière ce taux global, subsistent des réalités très contrastées : les taux de satisfaction vont de 6,28% (5,74% l'an dernier) pour Paris à 100% pour le Finistère, les Pyrénées-Atlantiques et la Haute-Loire.

Comme les années précédentes, aucune donnée n'est communiquée par le ministère concernant les demandes pour rapprochement de conjoint, pas plus que celles concernant les personnes en situation de handicap (nombre de participants à ce titre, mutations réalisées).

• Les moyens d'enseignement

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
-585	471	-4 000	-5 243	-3 367	-4 700	3 341	2 060	2 511	3 911	4 311	3 881	2 325	1 688	2 489	1 965	-667

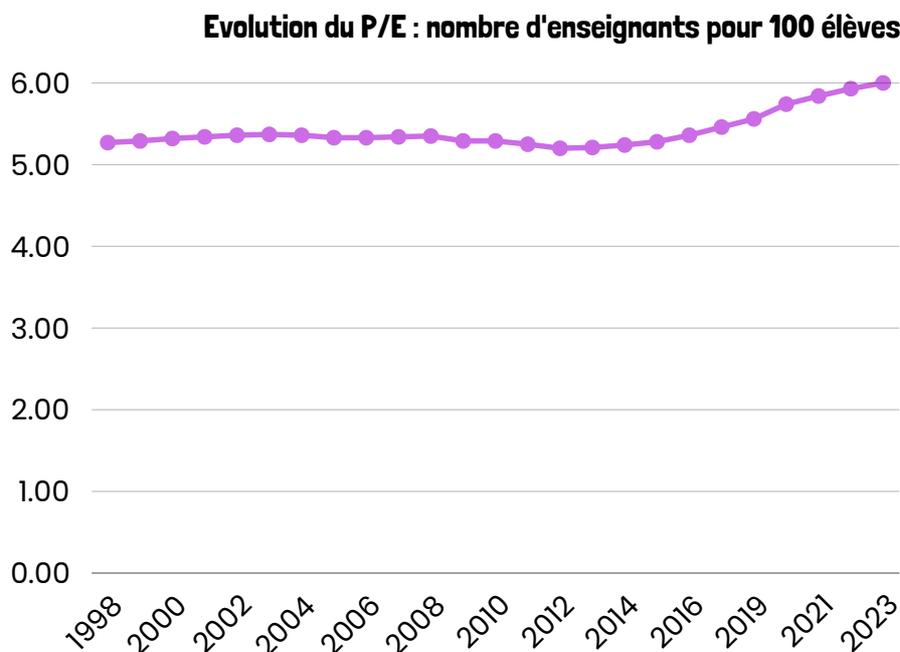
Source : DGESCO Éléments Bilan de rentrée

* En 2011, ces suppressions de postes comprenaient 5600 suppressions de postes dits en « surnombre budgétaire » sans incidence sur les moyens d'enseignement

** En 2013 les stagiaires étaient rémunérés à mi-temps et exerçaient à tiers-temps en classe

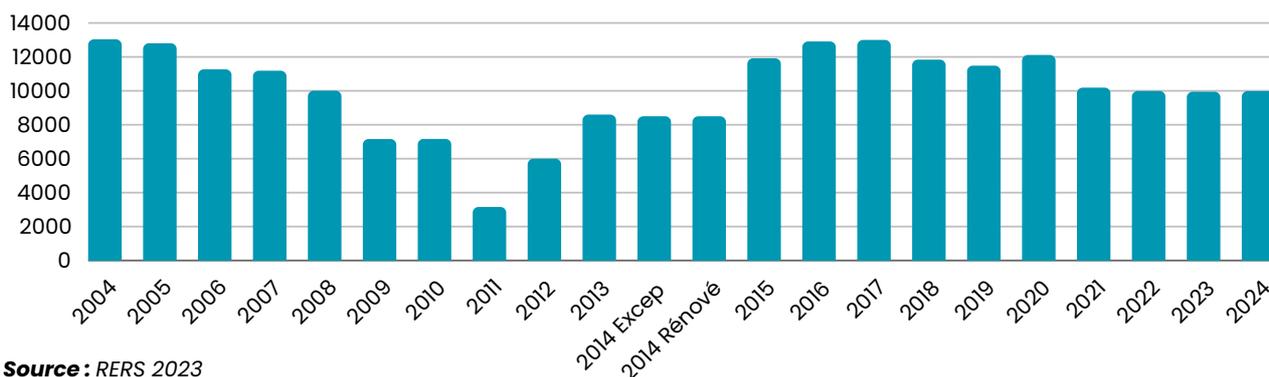
• Évolution du nombre de postes pour 100 élèves (P/E)

Le taux P/E est le nombre de postes d'enseignants pour 100 élèves scolarisés. Il permet de quantifier l'ensemble des moyens accordés à la scolarisation des élèves c'est-à-dire les personnels en charge d'une classe mais également sur des postes de remplacement, les décharges de direction d'école, les RASED, les personnels référents de l'ASH...



Source : DGESCO, Bilans de rentrée depuis 1998

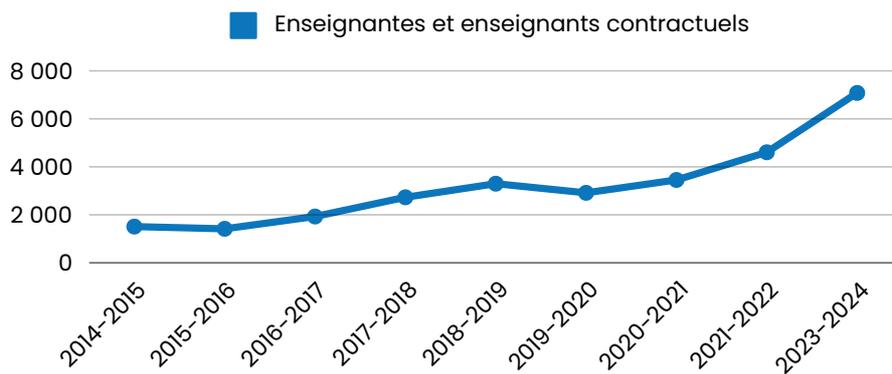
• Recrutement : nombre de places aux concours



Source : RERS 2023

• Personnels enseignants sous contrat

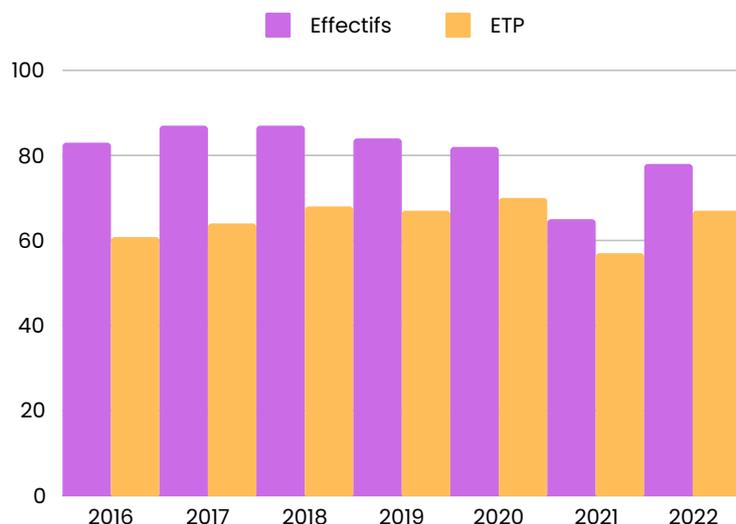
Le recours à des personnels sous contrat est devenu la réponse généralisée à court terme du ministère à la crise du recrutement. Leur nombre est en augmentation dans le premier degré.



Source : Bilan sociaux MENJ

• Santé au travail

61% des PE du premier degré déclarent ressentir du stress occasionné par leur travail, 44 % que leur métier impacte négativement leur santé mentale et 45% leur santé physique.



Alors que les conditions de travail se sont largement dégradées et que les personnels sont soumis à un stress professionnel croissant, la médecine de prévention reste le parent pauvre dans l'Éducation nationale, avec un médecin du travail pour 14 600 agentes et agents.

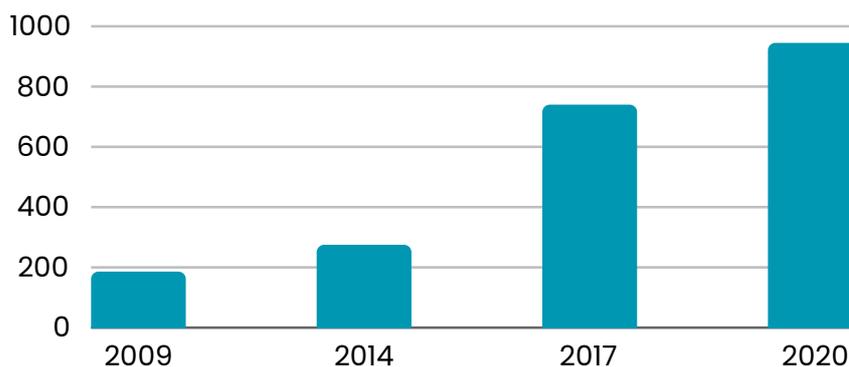
Pour tenir l'objectif d'un médecin du travail pour 2 500 personnes, il manque aujourd'hui près de 410 Équivalents Temps Plein (ETP).

Source : Rapport annuel médecine de prévention

Départs volontaires

1499 départs volontaires (démissions ruptures conventionnelles) soit 58% de plus que l'année précédente. Même si la proportion reste faible au regard des effectifs, l'augmentation est significative. 4% des stagiaires ont démissionné en 2020-2021, soit 466 stagiaires.

Évolution des départs volontaires



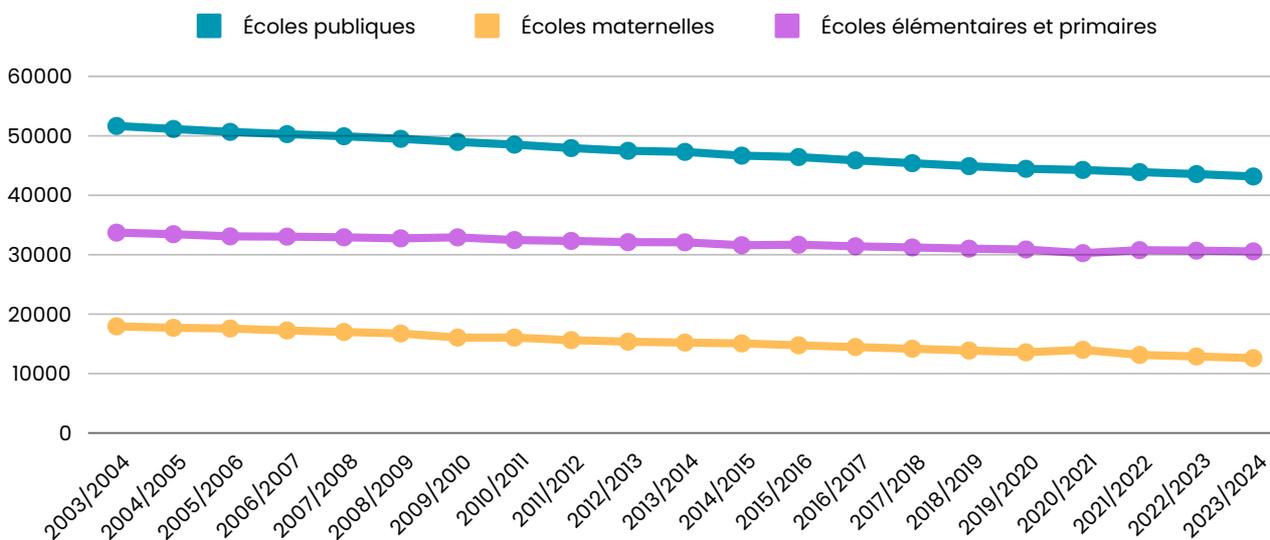
Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-23, DEPP, octobre 2023.

Du côté des écoles

• Nombre d'écoles

L'école, et particulièrement l'école rurale, continue d'être remodelée et restructurée. Cela passe par des fermetures d'écoles ou des fusions d'écoles.

405 écoles ont fermé à la rentrée 2023 (336 en 2022) : 278 écoles maternelles et 127 écoles élémentaires/primaires



• Nombre de classes

A la rentrée 2023, le nombre de classes reste stable avec 260 495 classes, dont 4995 ULIS (256 884 en 2022, 256 800 en 2021, 260 853 en 2020, 253 897 en 2019, 255 072 classes en 2018, 251 475 en 2017 et 249 238 en 2016).

En 2022-2023, 28% des classes ont un effectif égal ou supérieur à 25 élèves. Seules 25,2% des classes ont moins de 20 élèves.

• Éducation prioritaire

En 2023, l'éducation prioritaire compte 2 458 écoles classées en REP+ et 4 136 en REP, soit 6 594 écoles qui scolarisent 1 128 857 élèves. 37% des écoles de l'éducation prioritaire sont classées en REP+ et 63% en REP. Trois académies, Aix-Marseille, Lille et Nantes, ont expérimenté un dispositif de contrats locaux d'accompagnement depuis la rentrée 2021.

A la rentrée 2023, 11 académies supplémentaires sont concernées : Grenoble, Lyon, Montpellier, Reims, Strasbourg, Versailles ainsi que les cinq académies ultramarines.

Source : Bilan rentrée 2023-2024

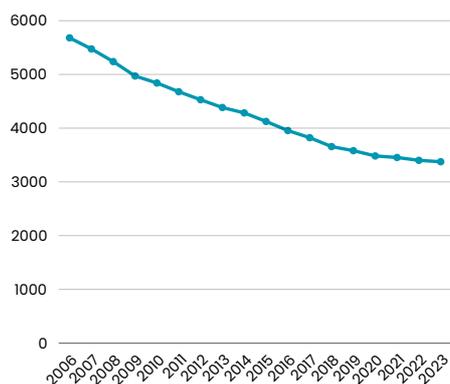
• Évolution du réseau rural

Le ministère continue la restructuration du réseau scolaire. Elle se traduit par des fusions d'écoles et de Réseaux Pédagogiques Intégrés (RPI) et la diminution continue depuis plus de 15 ans des classes uniques. Les RPI sont passés de 4 762 en 2003 à 4 748 en 2023 (-42 par rapport à 2022). Ils peuvent être dispersés avec plusieurs écoles réparties sur plusieurs communes (2 957

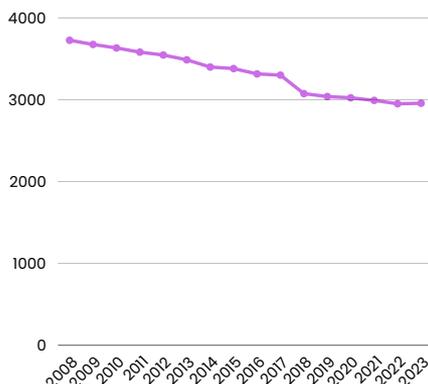
ou concentrés quand une seule école regroupe les élèves de plusieurs communes (1 791). La tendance est à l'augmentation des derniers (+6 par rapport à 2022) au détriment des premiers (-48 par rapport à 2022).

Les écoles à classe unique sont passées de 5681 en 2006 à 3375 en 2023.

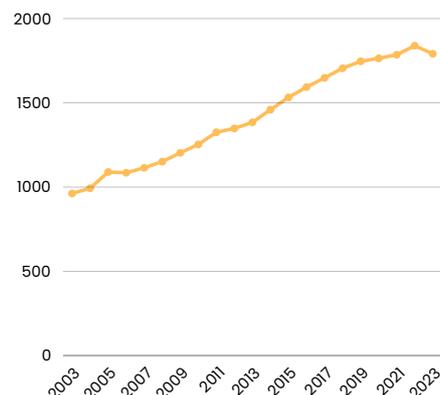
Évolution classes uniques



Évolution RPI dispersés

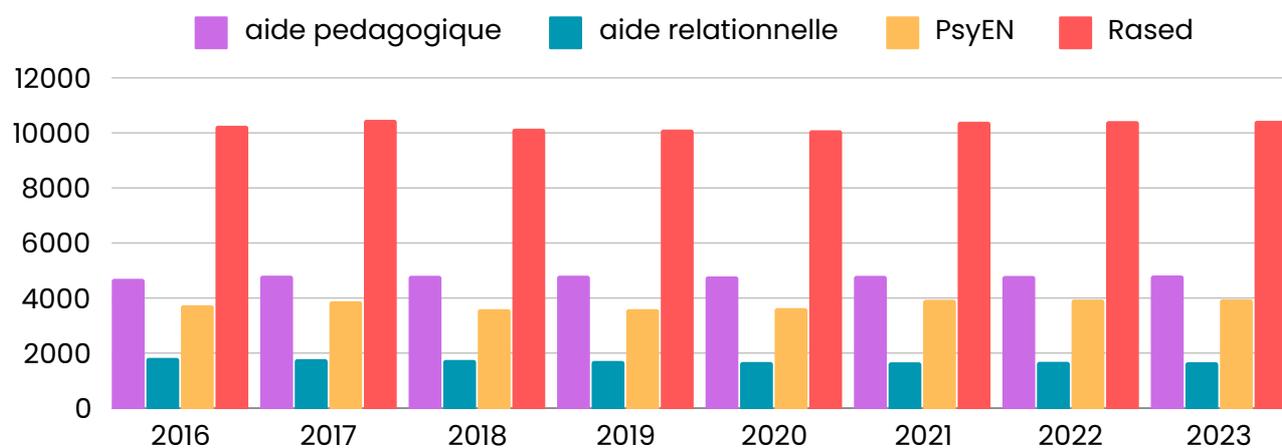


Évolution RPI concentrés



Source : Bilans de rentrée MENJ

Évolution des RASED



Source : Eléments de bilan de rentrée 2023-2024

• Enseignement des langues vivantes

Répartition des langues enseignées

	Allemand	Anglais	Arabe	Espagnol	Italien	Portugais
2006-2007	10,6	86,0	0,2	1,8	0,9	0,2
2007-2008	11,3	87,3		1,7	1,0	0,2
2008-2009	10,8	87,7	0,0	1,6	0,9	0,2
2009-2010	9,1	89,3	0,0	1,5	0,8	0,1
2010-2011	8,6	90,1		1,5	0,7	0,1
2011-2012	7,6	91,0		1,3	0,7	0,1
2012-2013	6,2	92,8		1,2	0,6	0,1
2013-2014	6,0	91,4		1,3	0,6	0,1
2014-2015	6,0	91,4	0,0	1,2	0,8	0,1
2015-2016	6,2	92,0		1,1	0,7	0,1
2016-2017	9,4	91,7	0,0	0,9	0,7	0,1
2017-2018	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
2018-2019	3,2	97,7	0,0	0,5	0,4	0,0
2019-2020	3,3	96,4	0,0	0,5	0,4	0,1
2020-2021	3,7	95,9	0,0	0,5	0,4	0,1
2021-2022	3,8	95,8	0,0	0,5	0,4	0,1
2022-2023	3,6	95,8	0,0	0,5	0,4	0,1
2023-2024						

France métropolitaine + DROM (y compris Mayotte à partir de 2018), y compris les CP à partir de 2016.

Source : DGESCO-MENJ, Enquête sur les langues vivantes à l'école élémentaire.

17 ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER (EFE) : LA PRIVATISATION EN MARCHÉ

Les établissements français à l'étranger

	Europe	Maghreb Péninsule ibérique	Moyen- Orient Proche- Orient Océan Indien	Asie Pacifique	Afrique	Amérique	TOTAL	TOTAL 2022- 2023
EGD	21	32	6	4	4	1	68	68
Etablissements conventionnés	34	7	31	20	36	35	163	166
Etablissements partenaires	50	55	94	31	51	68	349	333
Total	105	94	131	55	91	104	580	567
Nombre pays	43	5	19	20	32	20	139	138
Nombre détachés AEFE	1250	1461	638	442	903	864	5558	5744
Nombre d'élèves	51670	93050	113289	22680	53514	58082	392285	387593

Source : Direction du développement et de l'accompagnement du réseau (AEFE)

A l'image de la poursuite de la commande présidentielle de Cap 2030 (doublement des effectifs) lancée en 2018 par le Président de la République, seul le nombre des établissements partenaires, 100% privés, augmente (+16) pour une augmentation de moins de 5000 élèves. Cette expansion ne repose donc que sur l'augmentation de ces établissements avec l'aide des moyens de l'Etat.

Les critères de l'homologation des établissements partenaires doivent être renforcés notamment en ce qui concerne les droits sociaux et syndicaux et la gestion des ressources humaines. Sans cela, cette situation concurrentielle entre les établissements de l'opérateur public et les autres s'apparente à du dumping social dont les victimes sont les personnels précarisés.

Les personnels

Depuis 2018, le nombre de détachés (tous établissements confondus) a baissé avec 556 personnes de moins à la rentrée 2023. Le paradoxe est réel : le réseau s'accroît mais le nombre de titulaires diminue.



Evolution du nombre de personnels

Cette situation est également très nette pour les personnels des établissements de l'AEFE. On note une augmentation nette du nombre de personnels de droit local en établissement en gestion directe (PDL en EGD), davantage précarisés, alors que le nombre d'expatriés et de détachés sur des postes d'enseignement stagne.

Au 31 décembre 2023, l'AEFE comptait 5558 personnels détachés dans 231 établissements (hors établissements partenaires). À la rentrée 2023, 229 postes étaient non pourvus à l'issue de la campagne de recrutement en raison d'un nombre important de refus de détachements.

Détachement

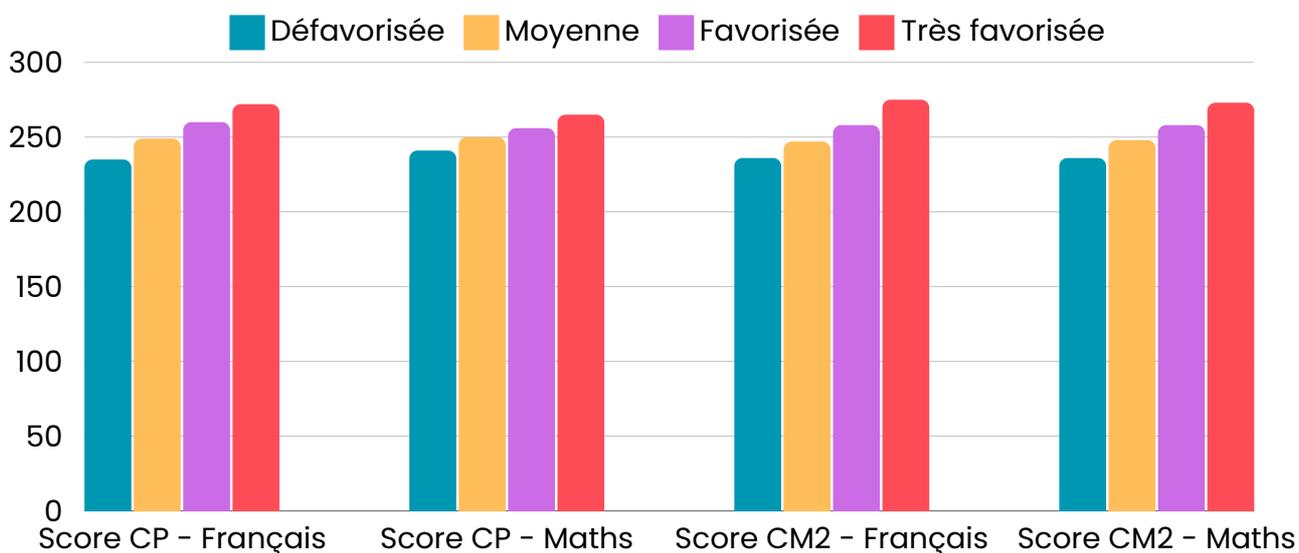
La mesure de 2019 instaurant une limitation du détachement à six années consécutives est à la fois contre-productive et déstabilisatrice :

- contre-productive puisque, loin d'être plus mobiles, les personnels demandent moins à exercer à l'étranger et à changer de poste à l'étranger ;
- déstabilisatrice pour les équipes à terme car privées de personnels détachés stables et moteurs. La campagne de détachement 2025 correspondra à la première échéance (2019-2025) pour les personnels recrutés avec la règle de limitation à 6 années consécutives qui devront donc réintégrer leurs départements de rattachement.



Des inégalités socialement marquées et inscrites dans la durée

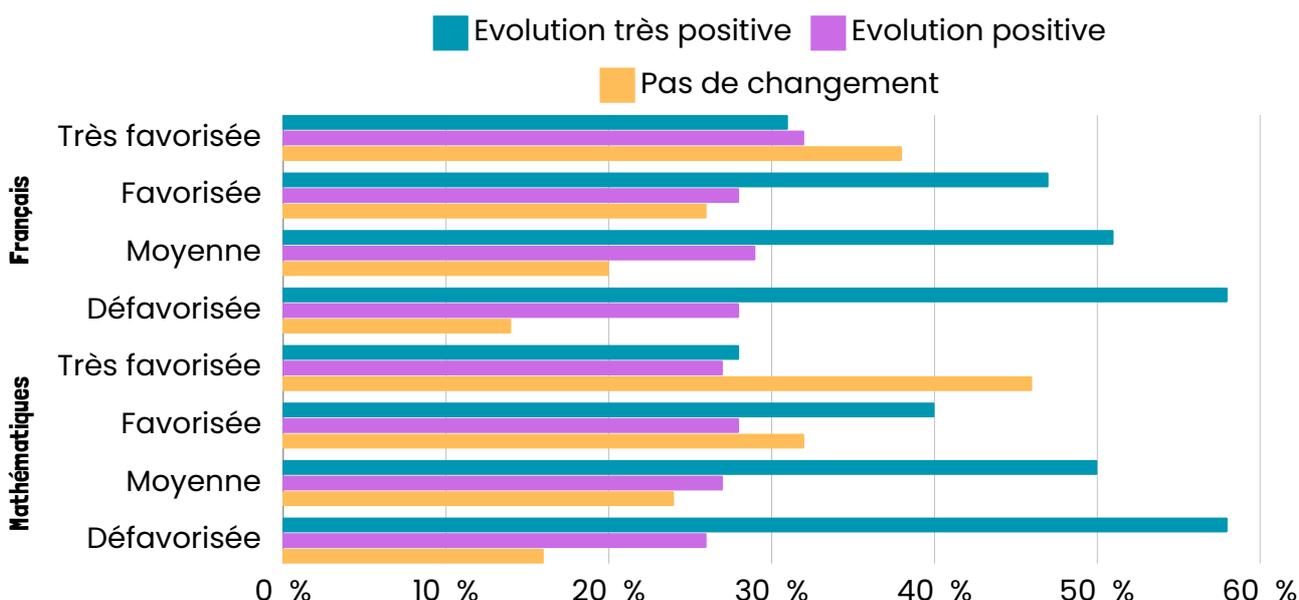
Panel 2011 : performances selon l'origine sociale



Source : note de la Depp n°22 - 14 mai 2022

Les données longitudinales produites par la Depp dans le cadre du panel CP 2011 corroborent une inscription, voire un creusement, d'inégalités scolaires socialement déterminées, dans le temps de la scolarité élémentaire.

Évolution de performances des élèves les plus faibles entre CP et CM2 selon l'origine sociale



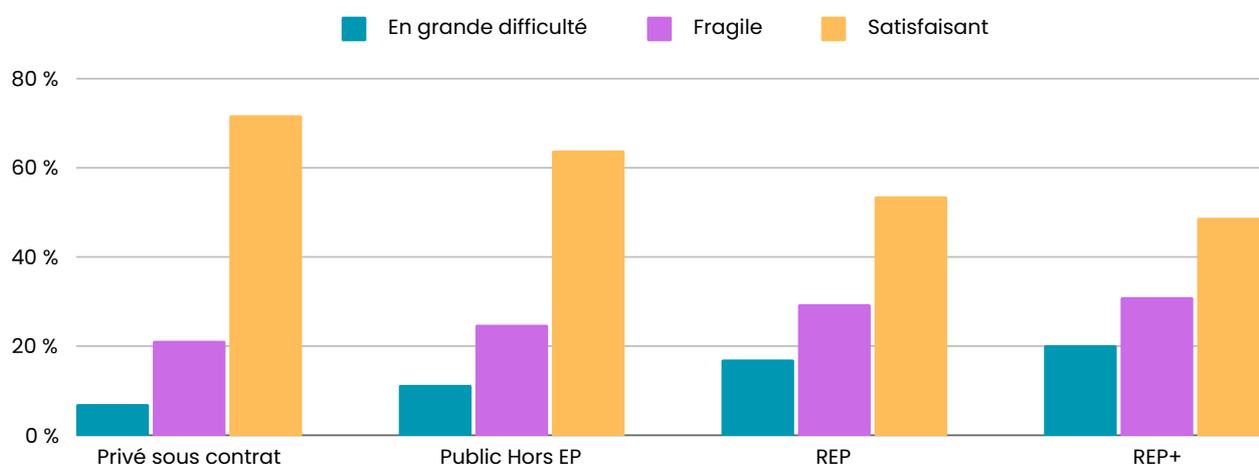
Source : note de la Depp n°22 - 14 mai 2022

Et si l'École parvient à faire progresser des élèves présumés en difficulté en CP, ce sont ceux issus des milieux les plus favorisés, mieux dotés culturellement.

Des inégalités qui dépendent du secteur de scolarisation

Une ségrégation territoriale des inégalités d'apprentissage

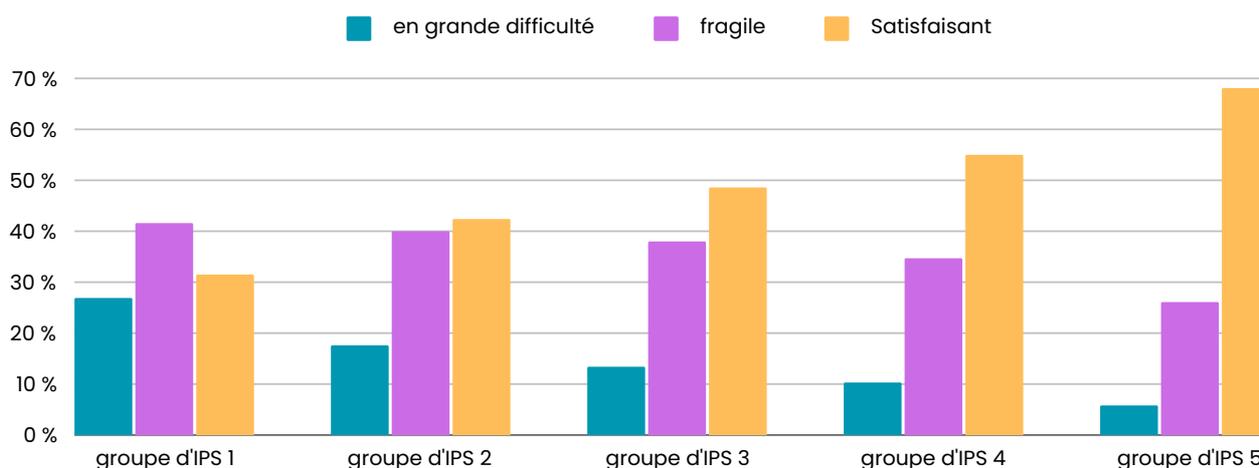
Évaluation de la compréhension de l'écrit à l'issue de la scolarité primaire



Source : note de la Depp n°24 - 15 avril 2024

Des inégalités d'apprentissage marquées par la constitution sociale des établissements

Évaluation de la compréhension de l'écrit à l'issue de la scolarité primaire



Source : note de la Depp n°24 - 15 avril 2024

Les établissements en REP, et particulièrement ceux en REP +, concentrent les élèves des milieux populaires, les plus en difficulté à l'école. A contrario, les établissements du privé, ceux accueillant les élèves des milieux les plus en réussite, sont ceux où la proportion d'élèves en difficulté est la plus faible. On constate une ségrégation territoriale et sociale des acquisitions scolaires.

Des inégalités qui avantagent les plus favorisés

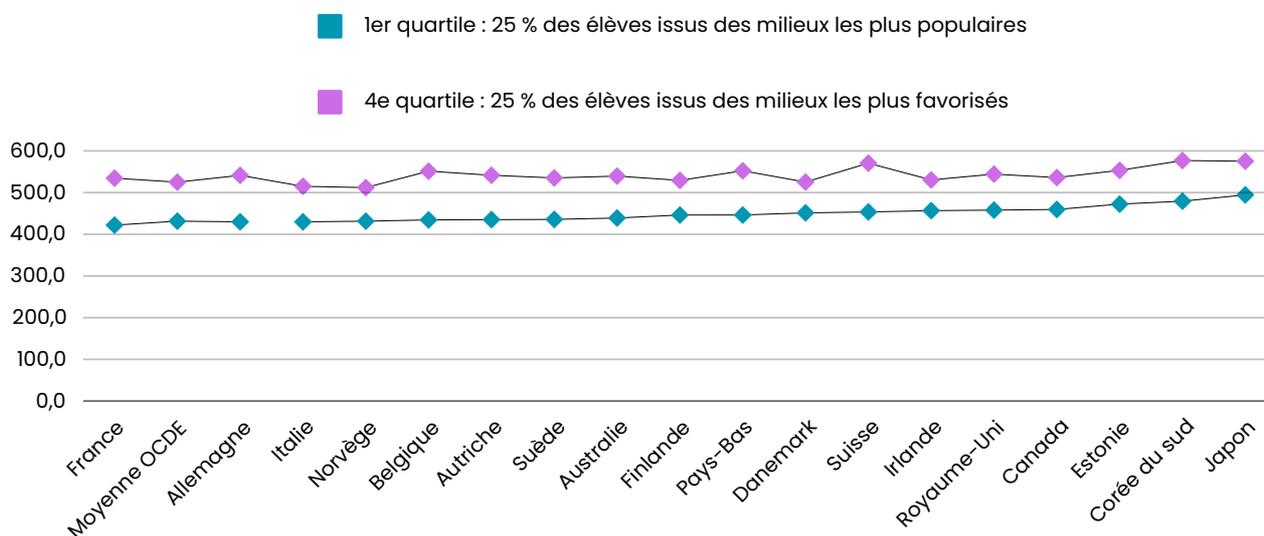
La note de la Depp n° 24 du 21 juin 2024 montre que le nombre d'enfants des cadres supérieurs augmente parmi les plus performants entre 2002 et 2022. Il passe en français de 34% en 2002 dans le groupe le plus performant à 38% en 2022 et de 37% à 42% sur la même période en mathématiques.

Pour les enfants de milieu ouvrier, le nombre d'élèves appartenant au groupe le plus performant diminue de 2 points entre 2002 et 2022 en français et en mathématiques pendant qu'il augmente très légèrement pour les élèves appartenant au groupe le moins performant. La tendance est inversée pour les enfants des cadres supérieurs.

Des inégalités plus exacerbées qu'à l'international

Performances aux évaluations PISA 2022 en fonction de l'origine sociale

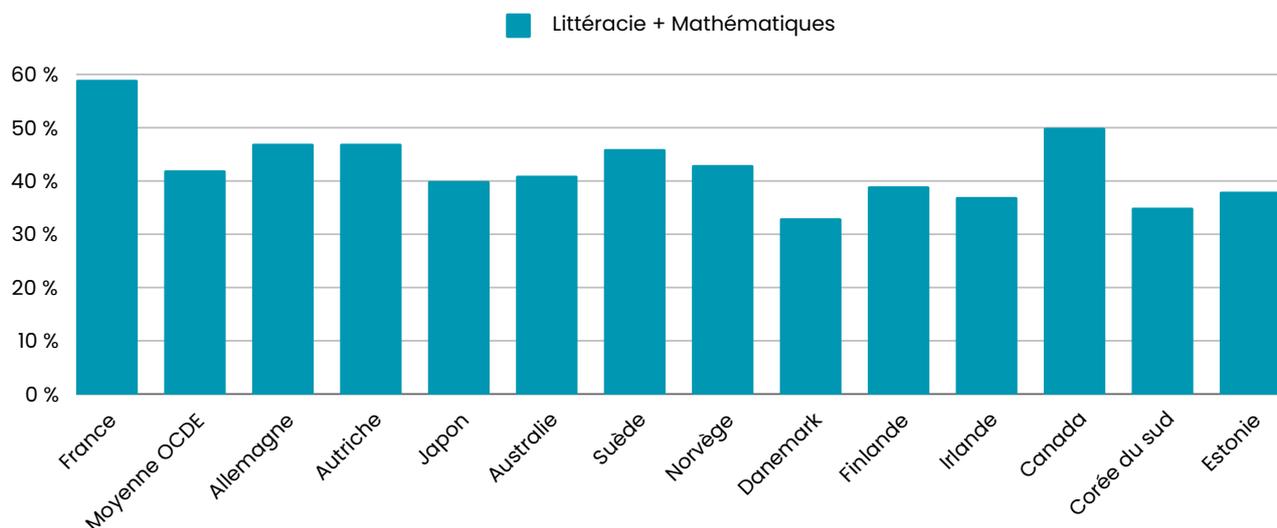
Mathématiques – comparaison entre les performances des 25% des élèves issus des milieux les plus populaires et 25% des élèves issus des milieux les plus favorisés



Source : PISA 2022 Results – Vol 1

La priorité aux "fondamentaux" renforce les inégalités

Temps consacré en élémentaire aux disciplines dites fondamentales en pourcentage du temps total d'enseignement

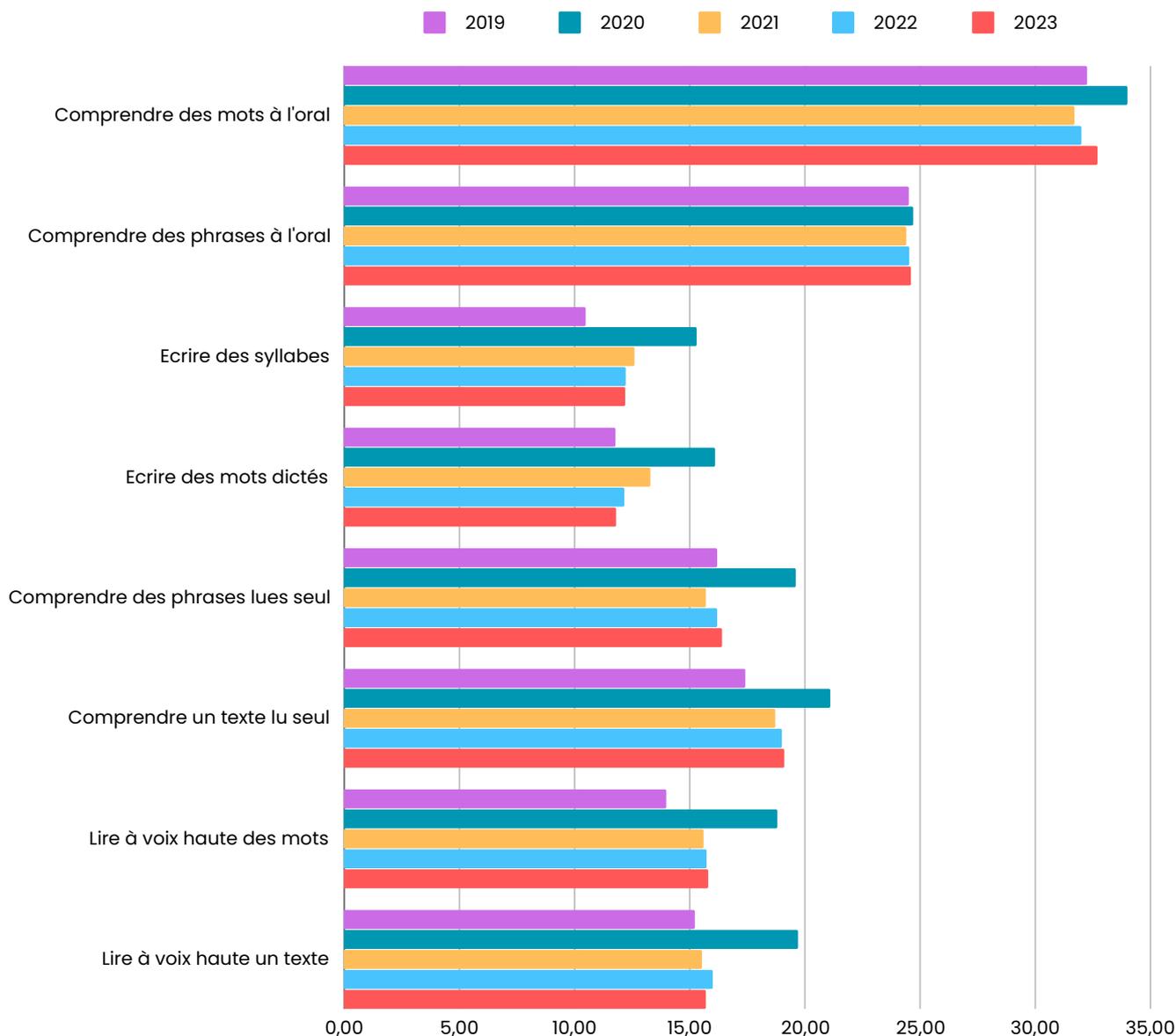


Source : OCDE

La France a le système éducatif qui consacre le plus de temps aux matières dites fondamentales (français et mathématiques). L'ensemble des disciplines scolaires concourent pourtant à une bonne compréhension du monde et c'est dans la mise en relation des différents types de savoirs que se niche la réussite scolaire. Les résultats de la France aux évaluations internationales montrent qu'avec ce choix elle se caractérise par des inégalités d'apprentissage socialement très marquées. Ce sont avant tout les élèves des classes populaires qui payent le prix de cette obsession pour les "fondamentaux".

Aucun progrès en 7 ans sur le front des inégalités

Différence entre écoles "hors REP" et écoles REP+ de la part des élèves présentant une maîtrise satisfaisante du domaine évalué



Source : compilation de données produites par la DEPP à partir des résultats aux évaluations nationales CE1

Les inégalités d'apprentissage entre REP+ et "hors REP" n'ont pas diminué ces dernières années. Au contraire, on constate depuis 2018 un maintien à haut niveau de ces inégalités, voire un léger creusement pour les compétences les plus complexes. Les travaux de recherche (dont la méta-analyse menée par A. Bouguen, J. Grenet et M. Gurgand *) permettaient d'espérer un effet positif d'une concentration des moyens en GS, CP et CE1 en REP, avec le dédoublement des classes. Il a été annihilé par les injonctions pédagogiques particulièrement fortes en éducation prioritaire.

* "La taille des classes influence-t-elle la réussite scolaire ?" Note IPP n°28 septembre 2017



ANNEXE

© Millerand/NAJA

Depuis sa création, la FSU-SNUipp associe sa réflexion à celle de la recherche. Elle organise universités, colloques, stages, ateliers... Chaque année, l'Université d'automne propose à la profession de nombreuses conférences représentant toute la pluralité et la richesse en éducation avec plus d'une vingtaine de chercheurs et chercheuses.

Rendez-vous incontournable

L'université d'automne (UDA) est devenue un rendez-vous incontournable de la profession, permettant d'interroger les pratiques de classe, de réfléchir aux questions didactiques et de partager les expériences. C'est aussi le lieu de présentation des résultats de recherches, de thèses et d'avancées scientifiques, un lieu où l'on réfléchit collectivement à l'école et à sa démocratisation.

Vrai moment de formation

L'université d'automne permet d'aborder les interrogations qui traversent le système scolaire avec différents points de vue : pédagogiques, disciplinaires, sociétaux, ...

Du 18 au 20 octobre 2024, à Port-Leucate, la FSU-SNUipp avec les chercheuses et chercheurs invités, réfléchira à "Quelle école, quelles pratiques pour des savoirs émancipateurs et pour lutter contre les inégalités scolaires ?"

Il s'agit d'être dans une démarche de construction d'un contre-projet sans oublier la dimension critique de l'existant.

Les ateliers permettront d'échanger sur toutes les questions de métier, avec notamment **Morgane Beaumanoir-Secq**, enseignante chercheuse, qui traitera de la didactique du français au service d'une appropriation de la langue par les élèves.

Ingrid Verscheure, enseignante-chercheuse, analysera l'importance de l'éducation physique et sportive.



Aurélié Chesnais, professeure des universités, évoquera la transition école/collège du côté des mathématiques.

Sylvie Plane, professeur émérite des sciences du langage, fera réfléchir sur le principe même des programmes scolaires.

Véronique Boiron, enseignante-chercheuse, se penchera sur les inégalités en maternelle.

Stanislas Morel, docteur en sociologie, portera un regard sur les diagnostics médico-psychologiques et leurs mésusages dans l'école.

Eirick Prairat, chercheur et professeur de philosophie, traitera du faux paradoxe entre liberté pédagogique et bonnes pratiques.

Fabrizio Butera, professeur d'université, parlera du rôle de l'évaluation en classe.



Seront évoqués l'autorité éducative à l'école avec **Bruno Robbes**, professeur d'université, la santé au travail avec **Laurence Bergugat**, professeure des universités, les cultures à l'école avec **Véronique Lemoine-Bresson**, maîtresse de conférence.

Murielle Szac, écrivaine et journaliste, offrira l'occasion de redonner aux femmes toute leur place dans "L'odyssée des femmes", récits de bravoure, d'aventures, de rébellion, de luttes.

Fabienne Fédérini, docteure en sociologie, abordera la question de l'enseignement privé, véritable outil de séparatisme social jamais vraiment nommé.

Louise Turret, journaliste, productrice de radio et écrivaine française, spécialiste des questions d'éducation, jouera le rôle de grand témoin.



Louise Turret



La diversité des thèmes de travail et la qualité des interventions permettent de construire du collectif et d'alimenter la réflexion en faveur d'une école de la réussite de toutes et tous. L'université d'automne propose à la profession une formation que l'institution ne lui apporte plus. Elle permet aussi d'avoir le regard critique nécessaire afin d'aborder les nouvelles mesures et réformes mises en place. Elle est également un moment convivial et chaleureux, apprécié des participants.





CONFÉRENCE DE PRESSE DU 26 AOÛT 2024

Contact presse

Nolwenn Clark / nolwenn.clark@snuipp.fr / 07 49 69 81 36

Salle de presse

https://www.snuipp.fr/press_publications

Site national

<https://www.snuipp.fr>

Facebook

<https://www.facebook.com/snuipp>

X

@FSU_SNUipp

Instagram

https://www.instagram.com/fsu_snuipp/

Youtube

<https://www.youtube.com/@snuippfsu6539>

